

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada Era globalisasi saat ini perusahaan selalu berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas bisnis dalam kategori eksternal maupun internal, peningkatan eksternal yang biasanya berupa bisnis pelayanan jasa maupun barang menjadi lebih akurat dan efisien, kemudian dari peningkatan internal yaitu keadaan sumber daya manusia yang sama-sama bersaing untuk menghasilkan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

Perusahaan menyebut kemampuan atau keahlian dari individu adalah kemampuan sumber daya manusia. Dengan bermacam-macam kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, diharapkan perusahaan dapat mengelola dengan baik sehingga dapat membentuk budaya kerja yang memiliki sifat secara terbuka, komunikatif dan profesionalisme. Budaya kerja yang dimaksud adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang dan ditaati oleh pegawai, memang tidak ada sanksi apabila kebiasaan ini tidak dilakukan, namun akan mempengaruhi hasil pekerjaan ataupun etika yang ada dalam lingkungan kerja. Dengan ditaatinya budaya kerja

dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Untuk mencapai visi dan misi perusahaan konteks yang dibutuhkan bukan hanya dengan mengikuti budaya kerja, namun karyawan juga harus memenuhi standar perusahaan dan bersedia melakukan perubahan apabila memang hal tersebut diperlukan, karena keadaan pasar akan terus berkembang apabila perusahaan maupun karyawan tidak dapat mengikuti alur maka pendapatan perusahaan akan menurun beserta menurunnya permintaan dari pelanggan. Karena kebutuhan pelanggan setiap tahun akan berbeda dari tahun sebelumnya, apabila perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan pelanggan, maka pelanggan akan memilih perusahaan lain sebagai mitranya. Untuk mengantisipasi hal tersebut perusahaan harus mulai meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan standar perusahaan. Standar yang ditetapkan juga harus mengacu pada visi dan misi Perusahaan.

Dalam meningkatkan kualitas kerja, perusahaan sebaiknya mengetahui terlebih dahulu sejauh mana kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang selama ini dikerjakan. Untuk mengetahui hal tersebut perusahaan dapat menganalisis kinerja karyawan dengan cara menilai kriteria-kriteria yang

dikerjakan karyawan dengan menggunakan instrumen penilaian dan berpatokan terhadap standar kinerja yang sudah ditentukan.

PT. Eldepe Kalibrasi Instrumenindo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kalibrasi dan alat-alat laboratorium yang telah terakreditasi ke KAN (Komite Akreditasi Nasional) dengan nomor akreditasi LK-044-IDN, Eldepe Kalibrasi Instrumenindo telah 10 tahun bertahan dan terus berkembang berusaha meningkatkan kualitas pelayanan agar tetap dapat mencapai visinya. Visi dan misi Eldepe Kalibrasi Instrumenindo adalah menjadi laboratorium kalibrasi terpercaya yang dapat menjawab berbagai kebutuhan industri.

Untuk mencapai visi dan misi perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang memenuhi standar perusahaan seperti karyawan yang kompeten dalam bidangnya, kalibrator yang handal dan marketing yang memberi pelayanan prima terhadap pelanggan serta mampu mengembangkan kemampuan potensi diri.

Namun pada kenyataannya di Eldepe Kalibrasi Instrumenindo, dari hasil laporan bulanan yang selalu dilaksanakan dapat diambil kesimpulan bahwa pendapatan dalam beberapa bulan telah menurun. Pada bagian marketing target bulanan yang sudah ditentukan tidak dapat dicapai oleh karyawan marketing, hal tersebut berdampak kepada bagian teknis.

Karena apabila marketing kurang dalam mendapatkan pelanggan, maka bagian teknisi tidak dapat bekerja maksimal.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan manager bagian marketing, hingga saat ini belum ada kesadaran dari masing-masing karyawan untuk mengevaluasi cara kerja ataupun mencari penyebab menurunnya pelanggan baru. Hal tersebut menjadi masalah bagi PT. Eldepe Kalibrasi Instrumenindo karena apabila karyawan bekerja dengan kondisi yang saat ini tanpa ada solusi untuk memperbaiki penurunan pendapatan menyebabkan perusahaan akan mengalami kerugian. Beberapa faktor tersebut menjadi masalah di PT. Eldepe Kalibrasi Instrumenindo yang harus segera diselesaikan supaya tidak berkelanjutan dan memperburuk perkembangan perusahaan.

Dari masalah - masalah yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti menemukan bahwa masalah tersebut merupakan bidang garapan bagi seorang mahasiswa Teknologi Pendidikan, karena seorang teknolog pendidikan adalah mereka yang berperan untuk “meningkatkan kinerja” sedemikian rupa agar kompetensi karyawan meningkat. Oleh karena adanya permasalahan tersebut diharapkan seorang teknolog pendidikan dapat memberikan solusi yang tepat dengan menggunakan salah satu intervensi yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan, yaitu dengan

mulai menyusun instrumen pengembangan analisis kinerja karyawan untuk mengetahui capaian kinerja karyawan.

Penelitian mengenai analisis kinerja karyawan juga telah dibahas oleh peneliti-peneliti sebelumnya seperti penelitian oleh Sofyan Surya Rochmawan (2017) menunjukkan bahwa dengan adanya instrument analisis kinerja karyawan pada PT. Suryatama Kartika Adya memberikan hasil yang signifikan terhadap indikator komunikasi, budaya kerja, dan kepuasan kerja¹

Oleh karena itu dengan adanya instrumen analisis kinerja, karyawan maupun pimpinan dapat menyadari akar permasalahan kinerja dan bagaimana cara untuk memperbaiki kesenjangan dari setiap karyawan sehingga karyawan dapat mengevaluasi dan memperbaiki pola pikir beserta cara kerja yang selama ini kurang berkembang dan dapat merusak kredibilitasnya dalam perusahaan.

Melihat latar belakang yang telah dibahas, pengembang ingin membuat karya ilmiah mengenai pengembangan instrumen analisis kinerja untuk mengukur kinerja karyawan yang selama ini terlaksana.

¹ ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/PRO/article/download/252/218.
Diakses pada tanggal 21/09/2018 pukul 20.35 WIB

Penyusunan instrumen analisis kinerja ini dilakukan untuk karyawan di PT. Eldepe Kalibrasi Instrumenindo.

B. Identifikasi Masalah

1. Kriteria apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan PT. Eldepe Kalibrasi Instrumenindo?
2. Apa pengaruh standar perusahaan dalam pelaksanaan tugas karyawan?
3. Bagaimana cara perusahaan mengukur kinerja karyawan ?
4. Bagaimana mengembangkan instrumen analisis kinerja untuk mengukur kinerja karyawan ?

C. Pembatasan Masalah

1. Jenis masalah akan dibatasi pada penyusunan instrumen analisis kinerja, untuk menjadi tolak ukur kinerja karyawan.
2. Aspek yang diteliti pada penelitian ini adalah mengembangkan instrumen analisis kinerja
3. Peneliti membatasi sasaran hanya untuk karyawan marketing

4. Tempat penelitian yaitu PT. Eldepe Kalibrasi Instrumenindo yang berlokasi di Jl. Boeleward Barat Raya Kelapa Gading - Jakarta Utara

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi dan batasan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan dari penelitian ini adalah “Bagaimanakah mengembangkan instrumen analisis kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan guna memperbaiki kendala dalam perusahaan? ”

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan menyusun instrumen analisis kinerja karyawan marketing di PT. Eldepe Kalibrasi Instrumenindo sehingga analisi kinerja yang dilaksanakan akan lebih efektif dan efisien untuk diterapkan di perusahaan.

F. Manfaat Penelitian

Pengembangan Instrumen Analisis Kinerja di PT. Eldepe Kalibrasi Instrumenindo ini merupakan suatu hal yang bersifat urgensi agar:

1. Direktur mengetahui standar kinerja bagian mana yang masih belum tercapai sehingga dapat diperbaiki sistem kerja karyawan.
2. Karyawan menyadari bagaimana kinerjanya selama ini dengan adanya penilaian dari instrumen kriteria analisis kinerja.
3. Pengembang berkontribusi terhadap PT. Eldepe Kalibrasi Instrumenindo dengan mengembangkan instrumen analisis kinerja karena telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk bekerja dan melakukan penelitian di perusahaan. Dengan adanya instrumen ini diharapkan PT. Eldepe Kalibrasi Instrumenindo dapat menemukan permasalahan pada kinerja karyawan dan dapat menentukan intervensi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang masih kurang kompetensinya.