

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Perusahaan merupakan tempat untuk melakukan kegiatan proses produksi barang atau jasa. Sebuah perusahaan akan dapat bertahan dalam waktu yang lama jika memiliki permintaan akan penyediaan produk atau jasa. Salah satu produksi barang yang terus meningkat setiap tahunnya adalah es, baik berupa es kristal, es tabung, maupun balok. Penggunaan es sebagai bahan makanan baik untuk unit usaha maupun kebutuhan pribadi semakin meningkat seiring dengan munculnya usaha- usaha yang membutuhkan es sebagai bahan penunjang. Produk es dalam bentuk kristal es atau balok memiliki banyak kegunaan, termasuk di bidang makanan atau industri. Es kristal dapat dikonsumsi langsung dan terjamin kebersihannya banyak digunakan untuk mendinginkan minuman atau makanan di restoran, sedangkan es balok banyak digunakan oleh nelayan atau pedagang daging dalam menjaga kesegaran barangnya.

Salah satu perusahaan es yang masih bertahan hingga saat ini adalah PT. Agronesia Saripetojo kota Bandung. PT. Agronesia Saripetojo merupakan salah satu unit usaha industri es yang berbentuk balok dan kristal siap konsumsi. Pabrik es ini sudah ada sejak zaman Hindia Belanda dan hingga kini telah mengalami beberapa kali pergantian nama dan manajemen.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan jika ada manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin agar tempat kerjanya mengalami peningkatan pendapatan dari waktu ke waktu. Tujuan dan keinginan tersebut telah terlaksana dan dapat terwujud, maka sumber daya manusia tentunya berharap agar hasil kerja dan usahanya akan mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang telah dilakukan selama ini.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat krusial dalam perusahaan, dijelaskan oleh (Sedarmayanti 2018;4) bahwa “sumber daya manusia memiliki peran yang menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan. Jika sumber daya manusia pada perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal serta produktif maka perusahaan bisa berkembang dengan baik. sebaliknya, apabila asal daya bersifat tidak aktif, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi serta nepotisme maka akan menghancurkan organisasi/perusahaan”. Maka bisa disimpulkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia secara efektif serta efisien pada suatu perusahaan adalah faktor yang penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam mendukung manajemen dan mewujudkan tujuan perusahaan, perusahaan perlu meningkatkan Produktivitas para karyawannya. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Yusuf, 2015;282). Menurut (Sutrisno, 2020;99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara

keluaran (barang- barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). pada bidang industri, produktivitas memiliki arti berukuran yang relatif atau berukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran asal produksi serta aktifitas; sebagai ukuran kita memakai sumber hasil yang diinginkan (Ravianto dalam Sutrisno, 2020;99).

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018;341) Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas kerja (pegawai): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Jadi Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara output dan input yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal, suatu perusahaan harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dengan cara melakukan penilaian kinerja agar dapat mengevaluasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang produktif. Apabila karyawan dapat bekerja produktif maka produktivitas karyawan juga akan meningkat, dengan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat membantu keberlangsungan perusahaan kedepannya.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu : (1) untuk memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya

manusia di masa yang akan datang dan (2) untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir serta memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya (Rivai dkk, 2018;408). Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017;127) Penilaian Kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi untuk mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggotanya secara tepat dan akurat.

Maka dalam hal ini penilaian kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan memberikan informasi penting bagi perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan juga memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka yang sebenarnya, mengembangkan potensi, dan dapat membantu karyawan menentukan rencana karir mereka. Pentingnya penilaian kinerja yang diterapkan secara rasional dan objektif setidaknya dapat dilihat dari dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan itu sendiri dan kepentingan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, dimana kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya atau secara instan, namun diperlukan evaluasi secara berkelanjutan. Untuk itu dengan adanya penilaian kinerja, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya berdasarkan hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan. Hal itu di perkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan (Samodra et al, 2015) yang menyatakan Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

karyawan pada PT. Telkomsel Branch Malang. Di mana motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Titisari, 2014;28).

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu (Usmara dalam Ridho *et al.* 2020). Menurut (Samsudin dalam Munawirsyah *et al.* 2018;35) bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut (Ariani *et al.*, 2020;77) Motivasi juga merupakan hal yang memaksa seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Jadi apabila seseorang karyawan mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras mempertahankan langkahnya, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikannya sendiri. Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya (Mazlow dalam Utami *et al.* 2017;29).

Jadi motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan karyawan merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan Karyawan seperti keselamatan, pengakuan atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan

pengeluaran dari pegawai, karena jika pengeluaran dari pegawai tidak terpenuhi maka motivasi kerja pegawai akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun, jika kebutuhan yang terpenuhi akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya motivasi dari setiap pegawai maka produktivitas kerja dari pegawai akan meningkat, hal itu diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Laksmiari et al, 2019) menyatakan bahwa Motivasi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.

Melihat hal ini peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana keadaan Produktivitas Karyawan PT Agronesia Saripetojo melalui 6 pertanyaan seperti berikut :

Tabel 1.1
Survey Awal Variabel Produktivitas Karyawan

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
A.	Kemampuan				
1.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	21	70%	9	30%
B.	Meningkatkan Hasil yang dicapai				
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	18	60%	12	40%
C.	Semangat Kerja				
3.	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	13	43%	17	57%
D.	Pengembangan Diri				
4.	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pada karyawan	21	70%	9	30%
E	Mutu	24	80%	6	20%

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
5.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan				
F	Efisiensi				
6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	16	53%	14	47%

Sumber : 30 Orang Karyawan PT. Agronesia Saripetojo 1

Berdasarkan Tabel 1.1, produktivitas karyawan PT Agronesia Saripetojo hasilnya menunjukkan ada beberapa karyawan yang tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan pada presentase sebesar 43 % yang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya tetapi 57 % tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya serta ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan karyawan PT agronesia Saripetojo masih belum maksimal, hal ini ditunjukkan pada presentase sebesar 53 % bisa menjaga Ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil tetapi 47% masih belum bisa menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaannya. Jika mengacu kepada penjelasan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal, suatu perusahaan harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dengan cara melakukan penilaian kinerja agar dapat mengevaluasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang produktif.

Melihat hal ini peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana Penilaian Kinerja di PT Agronesia Saripetojo melalui 6 pertanyaan seperti berikut :

Tabel 1.2**Survey Awal Variabel Penilaian Kinerja**

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
A.	Penilai				
1.	Atasan melakukan penilaian dengan adil kepada seluruh karyawan	17	56%	13	44%
B.	Keterkaitan				
2.	Sistem penilaian perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	18	60%	12	40%
C.	Kepekaan				
3.	Ketika kinerja saya tidak memenuhi standar, atasan saya menjelaskan alasannya	12	40%	18	60%
D.	Dapat dipercaya				
4.	Saya percaya penilaian kinerja perusahaan ini sudah dijalankan dengan baik.	18	60%	12	40%
E	Kepraktisan				
5.	Sistem penilaian kinerja pada perusahaan mudah di mengerti oleh saya	13	44%	17	56%
F	Dapat Diterima				
6	Penilaian Kinerja yang dilakukan atasan dapat diterima oleh saya	18	60%	12	40%

Sumber : 30 Orang Karyawan PT. Agronesia Saripetojo 2

Berdasarkan data dari tabel 1.2 hasilnya menunjukkan Penilai tidak memberikan penjelasan kepada karyawan saat kinerjanya dibawah standar. Hal itu ditunjukkan dengan presentase sebesar 40% yang merasa mendapatkan penjelasan saat kinerjanya dibawah standar tetapi 60 % merasa tidak mendapatkan penjelasan saat kinerjanya dibawah standar serta beberapa karyawan masih belum mengerti dengan sistem penilaian kinerja pada perusahaan itu ditunjukkan dengan presentase sebesar 56% yang

merasa tidak mengerti sistem penilaian kinerja dan 44% yang merasa mengerti dengan sistem penilaian kinerja pada perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada PT. Agronesia Saripetojo masih belum maksimal dan efektif, hal itu di karenakan masih kurangnya umpan balik dan sosialisasi antara atasan dan karyawan tentang sistem penilaian kinerja pada perusahaan PT Agronesia Saripetojo. Jika mengacu kepada penjelasan penelitian terdahulu yang telah di jelaskan oleh peneliti sebelumnya, perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk memotivasi karyawannya untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir.

Melihat hal ini peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana keadaan Motivasi Karyawan di PT Agronesia Saripetojo melalui 5 pertanyaan seperti berikut:

Tabel 1.3
Survey Awal Variabel Motivasi

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
A.	Kebutuhan Fisiologis				
1.	Gaji yang diberikan perusahaan telah memenuhi kebutuhan saya sehari- hari	13	44%	17	56%
B.	Kebutuhan Keamanan				
2.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	24	80%	6	20%
C.	Kebutuhan Sosial				
3.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	21	70%	9	30%
D.	Kebutuhan Penghargaan Diri				

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
4.	Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi bila mana mampu melebihi target kerja yang diberikan perusahaan	11	34%	19	66%
E	Kebutuhan Aktualisasi Diri				
5.	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	21	70%	9	30%

Sumber :30 orang karyawan PT. Agronesia Saripetojo 3

Berdasarkan Tabel 1.3 tentang Motivasi Karyawan PT Agronesia Saripetojo menyatakan bahwa sebanyak 44 % karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan sehari – hari tetapi 56 % karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan masih belum memenuhi kebutuhan sehari- hari serta sebanyak 34 % karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang telah melebihi target yang ditentukan perusahaan tetapi 66 % karyawan merasa tidak diberikan bonus walaupun sudah melebihi target yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dapat mengurangi dorongan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pada perusahaan

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT AGRONESIA SARIPETOJO BANDUNG**”.

1.2 IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Adanya indikasi bahwa masih ada karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dan masih ada karyawan yang masih belum bisa menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja
2. Adanya indikasi bahwa kurangnya umpan balik dan sosialisasi antara atasan dan karyawan tentang sistem penilaian kinerja pada perusahaan PT Agronesia Saripetojo
3. Adanya indikasi bahwa karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan belum mencukupi kebutuhan sehari – hari dan minimnya pemberian bonus kepada karyawan walau sudah melebihi target kerja yang diberikan perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang dikemukakan oleh penulis diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalahnya antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Penilaian Kinerja, Motivasi dan Produktivitas karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung.
2. Apakah Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung secara parsial.

3. Apakah Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap motivasi Karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung secara parsial.
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung secara parsial.
5. Apakah Penilaian Kinerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung secara Simultan.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT AGRONESIA SARIPETOJO BANDUNG, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Penilaian Kinerja, Motivasi dan Produktivitas Karyawan pada PT Agronesia Saripetojo Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung secara parsial

3. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung secara parsial
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung secara parsial
5. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agronesia Saripetojo Bandung secara simultan

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan secara teoritis dari penelitian yang dilaksanakan, diharapkan dapat membantu dalam menambah pengetahuan, dan dijadikan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya sehingga mampu menunjang perkembangan dalam bidang Ilmu Manajemen dan menambah wawasan serta referensi pengetahuan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Sebagai rujukan bagi peneliti lain dalam konsentrasi manajemen terkait Penilaian Kinerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a) Kegunaan Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

b) Kegunaan Bagi Akademik

Penelitian ini secara praktis berguna bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) secara umum, dan mahasiswa Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia secara khusus sebagai literatur, terutama untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.

1.5 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Agronesia Saripetojo Bandung. Alamat: JL. Kebon Sirih No.18, Kelurahan Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat Kode Pos: 40117

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Maret 2022. Adapun Jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.4
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No.	Keterangan	Waktu Kegiatan																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survei tempat penelitian	■	■																										
2.	Melakukan Penelitian			■	■	■	■																						
3.	Mencari data					■	■	■																					
4.	Membuat proposal							■	■																				
5.	Seminar									■	■																		
6.	Revisi											■	■																
7.	Penelitian lapangan													■	■	■	■												
8.	Bimbingan															■	■	■	■	■	■	■	■						
9.	Sidang																							■	■				