

BAB III

PERMASALAHAN PERUSAHAAN

3.1 Analisa Permasalahan yang Dihadapi Perusahaan

Semua perusahaan industri pakan terkhusus PT CJ Feed And Care Indonesia mengalami penurunan produktifitas akibat ketidak stabilan kondisi ekonomi global. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai “sejauh mana tingkat produktivitas seorang karyawan terpenuhi standar kinerja perusahaan” (Diamantidis & Chatzoglou, 2019: 179; Mohammad, 2020). Kondisi ini berdampak pada kinerja karyawan sehingga terjadinya penurunan produktivitas. Terlaksananya kegiatan penilaian kinerja ini mengakibatkan karyawan malas-malasan untuk masuk kerja, sering absen, dan terlambat diperusahaan. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari efisiensi dan efektifitas karyawan ketika melakukan aktivitas mereka diperusahaan. Dilihat dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajer menyadari pentingnya kegiatan penilaian kinerja untuk dapat mengetahui dan meningkatkan kinerja karyawan dalam kegiatan produksi. Yang dimana dibantu oleh penulis untuk menganalisis dari aspek penilaian kinerja melalui aspek kejujuran, ketelitian, kemandirian, serta kehadiran. menurunnya kinerja karyawan dapat berdampak kepada produk yang mereka produksi menjadi tidak maksimal.

3.1.1. Temuan Masalah

Dari analisa permasalahan yang penulis uraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa PT CJ Feed And Care Indonesia dihadapkan dengan suatu masalah atau hambatan yang berupa penurunan produktifitas kerja karyawan.

3.1.2. Perumusan Masalah

- 1) Bagaimana kinerja karyawan yang dilihat dari aspek kejujuran PT CJ Feed And Care Indonesia ?
- 2) Bagaimana kinerja karyawan yang dilihat dari aspek ketelitian PT CJ Feed And Care Indonesia ?
- 3) Bagaimana kinerja karyawan yang dilihat dari aspek kemandirian PTCj Feed And Care Indonesia ?
- 4) Bagaimana kinerja karyawan yang dilihat dari aspek kehadiran PT CJ Feed And Care Indonesia ?
- 5) Model kinerja apa yang sesuai dengan model yang diteliti oleh penulis ?

3.1.3. Kerangka Pemecahan Masalah

Penulis Menyusun kerangka pemecahan masalah sebagai berikut :

- 1) Mencari solusi bagaimana melaksanakan kegiatan penilaian kinerja karyawan terhadap karyawan di PT CJ Feed And Care Indonesia.
- 2) Bagaimana model penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT CJ Feed And Care Indonesia.

3.2 Landasan Teori

3.2.1 Pengertian kinerja

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut karyawan untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dan harus mampu menjalankan tugas yang telah diberikan. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Kinerja dalam organisasi yang menunjukkan berhasil tidaknya tujuan organisasi, dapat diukur karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya (Yanuar, 2019).

3.2.2 Pengertian penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan metode evaluasi kinerja yang paling sering digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan organisasi untuk membangun pemahaman lebih baik antara satu dengan yang lainnya. Penilaian kinerja merupakan satu proses pengukuran sejauh mana kerja dari individu atau kelompok orang dalam mencapai tujuan. Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja juga sebagai penyusunan rencana pengembangan dan komunikasi hasil dari proses kerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah et al (2020), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

3.2.3 Manfaat Penilaian kinerja

Dengan adanya penilaian kinerja tersebut karyawan dapat mengetahui sampai mana tingkat kinerja kerja mereka, mereka juga dapat memahami apa yang kurang dan apa yang sudah dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi.
5. Keputusan promosi dan demosi.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

3.3 Metode yang digunakan

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, adapun metode yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

3.3.1 Kuesioner

Metode kuesioner/angket merupakan metode dengan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan kemudian dikirim untuk diisi oleh reponden. Setelah diisi, angket akan di kirim kembali kepada peneliti. Kuesioner dibuat dengan menyesuaikan kebutuhan, biasanya kuisisioner berisi campuran pertanyaan yang terbuka dan tertutup. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jujur, ketelitian, kemandirian, serta kehadiran karyawan untuk menentukan seberapa

berpengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Gambar 3.1 Screenshot google form tentang kuesioner penilaian kinerja karyawan

3.4 Rancangan Program yang akan dibuat

Berikut ini terlampir jadwal penulis melakukan kegiatan pembuatan kuesioner untuk mempersiapkan data analisis model yang akan digunakan perusahaan sebagai penilaian kinerja karyawan diperusahaan PT CJ Feed And Care Indonesia.

Tabel 3.1 Pembuatan kuesioner

No	Pertanyaan
1	Membuat daftar pertanyaan untuk penilaian kejujuran karyawan, lalu disebarikan oleh penulis, agar manajer mengetahui apa yang harus dilakukan perusahaan untuk menindak lanjuti jika ada kesalahan pada setiap individu karyawan.
2	Membuat daftar pertanyaan untuk penilaian ketelitian karyawan, lalu disebarikan oleh penulis, agar manajer mengetahui hal yang membuat karyawan tidak teliti dalam menyelesaikan tugas, lalu diberikan arahan apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan.

3	Membuat daftar pertanyaan untuk penilaian kemandirian karyawan, lalu disebarakan oleh penulis, agar manajer mengetahui seberapa tingkat kepercayaan dirian karyawan dalam melaksanakan tugas, dan memebrikan arahan dan bimbingan jika ada karyawan yang tidak percaya diri dalam melaksanakan tugas dan membuat kesalahan dalam mengerjakan tugas mereka.
4	Membuat daftar pertanyaan untuk penilaian kehadiran karyawan, lalu disebarakan oleh penulis, agar manajer mengetahui apa yang harus dilakukan perusahaan ketika karyawan sering tidak datang kekantor tanpa izin dan sering telat ketika masuk kantor, sehingga manajer bisa melakukan sanksi kepada karyawan.