

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia memiliki keunggulan dalam bersaing. Berbagai pendapat mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis. Salah satu diantaranya, Floris A. Maljer, COE Unilever mengatakan, sumber-sumber keunggulan kompetitif yang perlu diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan bisa kita ketahui baik atau buruk apabila adanya suatu penilaian. Pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Mahsun, 2006). Penilaian kinerja perlu dilakukan karena karyawan merupakan aset utama suatu organisasi (Kuzu dan Ozilhan, 2014).

Kinerja seseorang juga berhubungan dengan sistem insentif atau *reward* (penghargaan) yaitu imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena ia telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Mulyadi, 2001). Simamora (2001) mengatakan bahwa sistem penghargaan dibuat untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Reward* dapat digolongkan ke dalam dua kelompok yaitu *reward* non finansial yang berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu dan *reward* finansial yang terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena prestasi kerjanya baik langsung maupun tidak langsung (Mulyadi, 2007). Pemberian insentif merupakan pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Aida & Listianingsih, 2004).

Seiring dengan perkembangan pembangunan yang semakin pesat maka kebutuhan akan produk konstruksi beton menjadi kebutuhan yang mutlak yang harus terpenuhi. Hal tersebut menjadikan usaha konstruksi beton menjadi peluang pasar yang menjanjikan. Usaha dalam bidang konstruksi beton ini menghasilkan omset yang menarik dan besar.

CV. Jaya Abadi Beton merupakan salah satu pelaku usaha yang bergerak di bidang konstruksi material beton. Bermula dari ketersediaan bahan baku yang mudah diperoleh dan tingkat pertumbuhan pembangunan yang mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, Jaya Abadi Beton (JAB) membuat produk-produk material beton yang berkualitas dengan harga yang terjangkau dan sistem pendistribusian yang baik. JAB berdiri sejak tahun 2008 yang dipimpin oleh Bapak Suhadi dan dibantu oleh Bapak Winarno dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang. Di tahun 2018, JAB telah memiliki cabang yang tersebar di lima lokasi berbeda yang diantaranya adalah Tegal Rejo, Winong (Boyolali); Jurug, Mojosongo (Boyolali); Kedung Rengkong, Simo (Boyolali); Tulung (Klaten); dan Bestrian, Papringan (Semarang). Dari kelima cabang ini, pusat dari JAB adalah berlokasi di Pasekan, Desa Mudal (Boyolali) yang memiliki jenis material beton paling lengkap dan lokasi produksi serta penyimpanan yang luas.

CV. Jaya Abadi Beton melakukan proses produksi setiap hari dengan durasi kerja selama 8 jam per hari. Produk material beton yang dihasilkan dari JAB diantaranya adalah Gapura, Balok, Plengkung, Ompak, Cincin, Risplank, Pilar (Blombong), dan Krawangan dengan ukuran dan harga yang bervariasi.

Sistem produksi yang diterapkan JAB adalah *make to order* dan *make to stock*. Pembeli ataupun pelanggan material beton dari JAB tidak hanya berasal dari sekitar wilayah boyolali saja, akan tetapi tidak sedikit pula yang berasal dari luar kota seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, dan Bali.

Dalam kurun waktu dua belas tahun sejak JAB berdiri hingga saat ini, terdapat kendala yang sering dihadapi CV. Jaya Abadi Beton yaitu permasalahan kinerja karyawan. Selama ini, JAB belum mempunyai sistem penilaian kinerja karyawan yang memadai sehingga sulit mengukur kinerja karyawan. Dengan penilaian kinerja yang tepat, maka produktivitas kinerja karyawan dapat dinilai dan dihargai sesuai dengan usahanya sehingga insentif yang diterima oleh karyawan sesuai dengan nilai prestasi kerjanya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan suatu rancangan usulan sistem penilaian terhadap performansi kinerja karyawan di CV. Jaya Abadi Beton Boyolali. Usulan penilaian kinerja ini diharapkan dapat menjadi kerangka acuan dalam pemberian insentif kepada karyawan di CV. Jaya Abadi Beton Boyolali.

1.2 Rumusan Masalah

Terkait dengan pembahasan mengenai latar belakang yang telah diuraikan di atas dengan pertimbangan agar terarah pada penyelesaian masalah maka penulis membuat perumusan masalah mengenai perancangan sistem penilaian kinerja karyawan yaitu “Bagaimana cara melakukan sistem penilaian kinerja karyawan yang tepat dan pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan yang bersangkutan dengan menggunakan pendekatan metode *Analytical Hierachy Process* (AHP)”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di CV Jaya Abadi Beton ini diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan usulan sistem penilaian kinerja karyawan produksi di CV Jaya Abadi Beton Boyolali.
- 2) Memberikan usulan sistem pemberian insentif kepada karyawan produksi di CV Jaya Abadi Beton Boyolali.

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan produksi CV Jaya Abadi Beton Boyolali.
- 4) Memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian mengenai perancangan sistem penilaian kinerja terhadap karyawan CV Jaya Abadi Beton ini adalah:

- 1) Perolehan nilai untuk peneliti sebagai persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 2) CV Jaya Abadi Beton Boyolali memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang baik sesuai dengan kinerja karyawan yang sebenarnya.
- 3) CV Jaya Abadi Beton Boyolali memiliki sistem pemberian insentif karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan yang bersangkutan.
- 4) Produktivitas kerja karyawan produksi CV Jaya Abadi Beton Boyolali dapat tercapai.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini digunakan untuk memfokuskan masalah agar tepat sasaran, yaitu sebagai berikut:

- 1) Studi kasus dilakukan pada karyawan di CV Jaya Abadi Beton Boyolali yang berlokasi di Jalan Tentara Pelajar Desa Mudal, Kecamatan Boyolali, Kabupaten Boyolali.
- 2) Faktor penilaian yang digunakan ada empat yaitu Hasil kerja, Kemampuan, Motivasi, dan Potensi.
- 3) Perhitungan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierachy Process*).
- 4) Insentif hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki hasil kinerja kerja yang sangat baik sedangkan bagi karyawan yang memiliki kinerja sangat kurang dan gagal akan diberi kesempatan untuk mengikuti program pelatihan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bagian, yang secara garis besarnya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan yaitu perancangan sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierachy Process*). Hal ini guna melihat karyawan mana yang memiliki kinerja sangat baik untuk diberikan insentif dari perusahaan dengan kategori yang telah ditetapkan yang mempunyai tujuan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, sehingga mempunyai manfaat untuk penulis, perusahaan, dan pembaca serta sistematika penyajian penulisan penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang literatur-literatur dalam mendukung penelitian. Penulis menguraikan mengenai landasan teori berupa kajian teoritis mengenai pengertian penilaian kinerja, pengertian karyawan, insentif dan awal mula perkembangan AHP serta penelitian terdahulu. Dalam bab ini penulis juga menjelaskan mengenai kerangka pemikiran terhadap penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai bagaimana rancangan penelitian yang penulis uraikan pada diagram metode penelitian, serta penjelasan mengenai teknik pengumpulan data di perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian. Adapun metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dilakukan analisis terhadap hasil pengolahan data menggunakan metode AHP, beserta pembahasan yang merupakan interpretasi dari hasil analisis penelitian. Interpretasi hasil penelitian memberikan jawaban atas permasalahan penelitian

mengenai penilaian kinerja karyawan dan memberikan penjelasan bagaimana tujuan penelitian dapat dicapai. Selain itu juga membahas mengenai sistem pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang dimiliki dari karyawan yang bersangkutan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil analisis data pada bab-bab terdahulu yang kemudian dirangkum. Saran-saran diberikan sebagai solusi, termasuk keterbatasan penelitian sebagai dasar untuk pengembangan lebih lanjut dari hasil penelitian ini dan untuk penelitian berikutnya.