

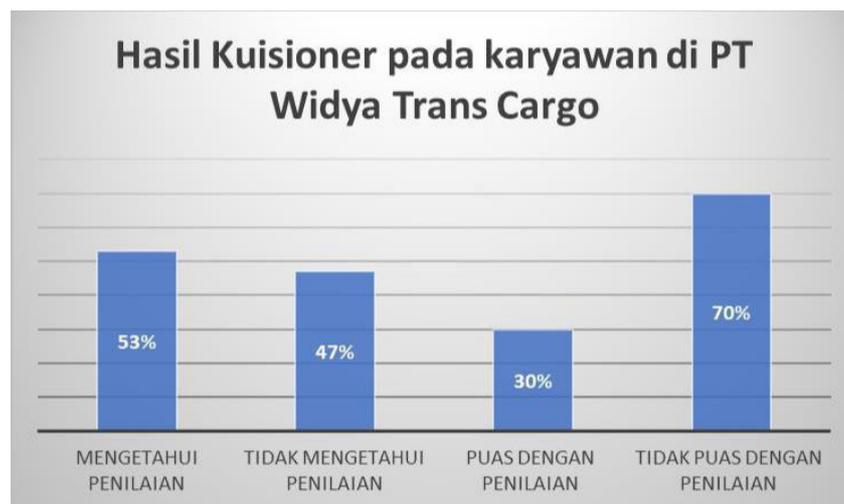
## **BAB I    PENDAHULUAN**

### **I.1    Latar Belakang**

Perekonomian di Indonesia saat ini sedang mengalami perkembangan yang cukup meningkat. Hal ini didukung dengan pernyataan pada Badan Pusat Statistik yang menyatakan bahwa ekonomi Indonesia pada triwulan II-2019 mengalami peningkatan dibandingkan dengan triwulan II-2018 yaitu sebesar 5,05 persen (y-on-y) pada berbagai jenis usaha yang ada di Indonesia.

Dalam memajukan bisnis dalam suatu perusahaan diperlukan adanya dukungan dengan perusahaan logistik. Perusahaan logistik ini menyediakan jasa untuk memudahkan suatu perusahaan dalam melakukan distribusi barang ke daerah-daerah yang dituju baik melalui jalur darat ataupun laut, serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan produk yang ada. Selain itu, perusahaan logistik ini juga ada yang menyediakan jasa penyewaan gudang untuk menyimpan barang-barangnya. Oleh karena itu Dalam memajukan perusahaan ini maka dibutuhkan juga adanya kualitas dari sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi, dimana pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kapasitas yang lebih tinggi untuk dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas serta termotivasi untuk kinerja yang baik (Ordóñez de Pablos & Lytras, 2008). Penilaian kinerja merupakan salah satu alat dalam mengelola kinerja karyawan secara efektif, dimana dengan dilakukannya penilaian kinerja dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Selvarajan et al., 2018). Dengan adanya penilaian kinerja ini dapat membantu perusahaan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan, ataupun mengevaluasi sistem SDM serta meningkatkan kinerja karyawan (Eyoun et al., 2020).

PT Widya Trans Cargo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang logistik dalam menyediakan transportasi pengangkutan barang menggunakan transportasi jenis *container* baik melalui jalur darat maupun jalur lautan, dalam hal ini PT Widya Trans Cargo memberikan pelayanan jasanya kepada setiap perusahaan-perusahaan yang membutuhkan jasa pengangkutan barang sehingga sudah banyak perusahaan yang mempercayakan pengiriman barangnya menggunakan jasa logistik dari PT Widya Trans Cargo ini. Selain itu, PT Widya Trans Cargo ini juga memiliki beberapa cabang gudang di Indonesia yangberada di Tegal, Cirebon, dan Purwokerto. PT Widya Trans Cargo terus berupaya memenuhi adanya kebutuhan permintaan dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki performansi yang baik.



Gambar 1. 1 Hasil Kuisisioner Pada Karyawan di PT Widya Trans Cargo

Selama ini PT Widya Trans Cargo hanya melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya secara subjektif dimana karyawan hanya dinilai dari beberapa kriteria, tidak adanya penilaian yang terukur terhadap karyawan sehingga belum dapat mengetahui performansi dan pencapaian yang sudah didapatkan oleh setiap karyawannya. Pada akhirnya karyawan merasa kurang puas dengan dengan penilaian tersebut, serta tidak adanya *feedback* yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan tidak tercapainya target pengiriman setiap bulannya.

Kelebihan dari penilaian kinerja eksisting yang ada, yaitu :

1. Mudah digunakan
2. Cepat dilakukan

Kekurangan dari penilaian kinerja eksisting yang ada, yaitu :

1. Tidak adanya hasil penilaian yang jelas dan terukur hanya sekedar hasil akhir berupa angka
2. Tidak terlihat apa yang menjadi kekurangan dan kelebihan dari hasil yang didapatkan
3. Hasil yang kurang rinci menjadikan atasan tidak dapat memberikan *feedback* kepada karyawannya.

Tabel 1. 1 Total Container Tahun 2019

Bulan	2019
Januari	932
Februari	944
Maret	1099
April	1104
Mei	828
Juni	926
Juli	891
Agustus	865
September	1077
Oktober	947
November	903
Desember	963
Total	2982
Rata-rata	1491,00

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah container yang berangkat setiap bulannya banyak yang tidak mencapai target, karena target perusahaan setiap bulannya yaitu sebanyak 1000 *container*. Hanya pada bulan Maret, April, dan September saja yang mencapai targetnya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui kekurangan-kekurangan apa saja yang menyebabkan target tidak tercapai.

Dari permasalahan tersebut penulis ingin melakukan penelitian “Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) di PT Widya Trans Cargo”. Perancangan penilaian menggunakan metode BARS ini melakukan penilaian dengan menghubungkan insiden kritis serta peringkat dengan menggunakan skala yang menggambarkan kinerja yang baik dan yang buruk.

## **I.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Widya Trans Cargo?
2. Bagaimana rancangan penilaian kinerja karyawan di PT Widya Trans Cargo menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS)?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang berdasarkan dari rumusan masalah yang ada, adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Trans Widya Cargo.
2. Merancang penilaian kinerja karyawan di PT Widya Trans Cargo menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS)

#### **I.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dari penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan manfaat berupa masukan atau saran pada PT Widya Trans Cargo agar dapat melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan agar kinerja karyawan tersebut dapat lebih optimal dalam mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Dan juga dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Widya Trans Cargo.
2. Dari penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan sebagai sebuah pembelajaran mengenai pentingnya melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan.

#### **I.5 Batasan Penelitian**

Berikut merupakan batasan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Objek yang diamati adalah karyawan di divisi operasi.
2. Penelitian ini dilakukan hanya sebagai usulan tidak sampai pada tahap implementasi.

#### **I.6 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I           Pendahuluan**

Pada bab ini berisikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II           Landasan Teori**

Pada bab ini berisikan mengenai literatur yang berkaitan dengan adanya permasalahan yang akan diteliti. Kajian yang menjadi acuan pada penelitian ini yaitu performance appraisal (penilaian kerja) dengan metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS).

**BAB III            Penelitian**

Pada bab ini berisikan mengenai tahapan-tahapan dari penelitian dengan lebih rinci. Meliputi tahapan rumusan masalah, pengumpulan data, pengolahan data yang dikumpulkan hingga pada tahap analisis dari penelitian yang dilakukan dan dapat menarik kesimpulan.

**BAB IV            Pengumpulan Data dan Pengolahan Data**

Pada bab ini berisikan mengenai data-data yang sudah didapatkan dan juga pengolahan data yang sudah dilakukan.

**BAB V             Analisis**

Pada bab ini berisikan mengenai hasil dari pengolahan data yang sudah didapatkan sebelumnya, dan dilakukan analisis terhadap penilaian kinerja karyawan dan analisis hasil pengukuran.

**BAB VI            Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran dari permasalahan pada penelitian yang sudah dilakukan.

