

# **BAB I**

## **PENDAHALUAN**

### **1.1 Latar belakang penelitian**

Organisasi perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan bisnis. Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan, karena secara langsung mempengaruhi efisiensi operasional, kualitas produk atau layanan, dan akhirnya, keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola kinerja karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal. [1]

PT Andika Mandiri Perkasa Mojokerto merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menggunakan metode evaluasi kinerja dan target yang efektif. [2] PT. Andika Mandiri Perkasa mengalami permasalahan dengan ketidakjelasan atau ketidak konsistenan dalam kriteria evaluasi kinerja, karyawan mungkin tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dalam hal kinerja, sehingga mengurangi efektivitas evaluasi kinerja. [3]

Ketidakcocokan antara target dan kapasitas karyawan, kurangnya umpan balik yang memadai, ketidakadilan dalam penilaian kinerja, kurangnya dukungan dan sumber daya, kurangnya keterlibatan karyawan. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan pada PT. Andika Mandiri Perkasa di

Mojokerto perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kinerja dan penetapan target yang ada, serta memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang harapan dan mendapatkan dukungan yang memadai untuk mencapai target. Metode evaluasi kinerja adalah salah satu instrumen yang digunakan oleh manajemen SDM untuk mengukur dan memantau kinerja karyawan. Evaluasi kinerja yang efektif memberikan gambaran yang jelas tentang kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan dan motivasi lebih lanjut.[4]

Evaluasi kinerja merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Melalui evaluasi kinerja yang efektif, perusahaan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, mengidentifikasi area pengembangan, dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara evaluasi kinerja dan produktivitas karyawan. Studi yang dilakukan oleh Simamora (2004) pada perusahaan manufaktur di Indonesia menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan dengan tingkat produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa bahwa penilaian kinerja mereka dilakukan secara objektif cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan lebih produktif.[5]

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mathis dan Jackson (2006) pada perusahaan di berbagai sektor industri mengungkapkan bahwa umpan balik yang diberikan melalui evaluasi kinerja dapat membantu karyawan untuk

memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Evaluasi kinerja yang komprehensif dan berfokus pada pengembangan karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Penelitian terbaru oleh Dessler (2017) juga menegaskan bahwa sistem evaluasi kinerja yang dirancang dengan baik, termasuk penggunaan indikator kinerja yang jelas dan terukur, dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Hal ini karena karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang ekspektasi organisasi dan dapat bekerja dengan lebih terarah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.[6]

Oleh karena itu, PT Andika Mandiri Perkasa perlu memperhatikan aspek evaluasi kinerja dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Disamping itu, penetapan target merupakan metode lain yang umum digunakan dalam manajemen kinerja untuk memandu dan memotivasi karyawan dalam pencapaian tujuan tertentu. target yang jelas dan terukur memberikan arah yang jelas bagi karyawan, membantu mereka fokus pada hasil yang diinginkan, dan meningkatkan akuntabilitas atas kinerja.

Namun, efektivitas metode evaluasi kinerja dan penetapan target dalam meningkatkan produktivitas karyawan tidak selalu pasti. Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi hubungan antara metode evaluasi kinerja, penetapan target, dan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. PT Andika Mandiri Perkasa Mojokerto merupakan perusahaan

yang bergerak di bidang manufaktur yang memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menggunakan metode evaluasi kinerja dan target yang efektif.[7]

Menurut Barthos, (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun usaha sendiri. Menurut Marwansyah dalam (Yusuf, 2015) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi, yang dilaksanakan sesuai fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan. kerja, dan hubungan industrial Menurut Winardi (1992:126) mengatakan bahwa target kerja adalah sasaran yang hendak dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan. Suatu program akan berjalan baik apabila dapat diukur, dinilai, dan direncanakan cara pencapaiannya.

Menurut Robbins dan Judge (2017), evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan telah mencapai target yang telah ditetapkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, menurut Armstrong dan Taylor (2019). Perkasa untuk mengembangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.[14]

Dari permasalahan diatas maka penulis tertarik mengambil judul pengaruh penggunaan metode evaluasi kinerja dan target untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Andika Mandiri Perkasa. Penelitian ini menarik dikarenakan penerapan metode evaluasi kinerja dan target di PT Andika Mandiri Perkasa Mojokerto

Menurut Salvatore (2018) produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan swasta maupun di lingkup pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai atau tenaga kerjanya untuk menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan cita-cita perusahaan yang selalu meningkat di setiap waktunya. Proses peningkatan produktivitas kerja ini akan selalu di tingkatkan oleh pimpinan agar hasil dari pencapaian tersebut dapat di jadikan tangga dan koreksi untuk pencapaian di tingkat berikutnya.[8]

Pendekatan kuantitatif akan digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara penggunaan metode evaluasi, target, dan produktivitas karyawan. Penggunaan kuesioner dengan skala tertentu memungkinkan pengumpulan data yang akurat dan memungkinkan analisis statistik yang dapat memberikan gambaran jelas tentang sejauh mana penggunaan metode evaluasi dan target memengaruhi produktivitas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret kepada manajemen PT. Andika Mandiri Perkasa untuk

mengembangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Penetapan target yang jelas dan realistis memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Target juga berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan dan dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Penelitian oleh [Nama Peneliti, Tahun] menunjukkan bahwa "Karyawan yang memiliki target yang jelas cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan[9]

Dari permasalahan diatas maka penulis tertarik mengambil judul pengaruh penggunaan metode evaluasi kinerja dan target untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Andika Mandiri Perkasa. Penelitian ini menarik dikarenakan penerapan metode evaluasi kinerja dan target di PT Andika Mandiri Perkasa Mojokerto dapat membantu meningkatkan kinerja individu, produktivitas tim, serta pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan

## **1.2 Rumusana masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka pada penelitian ini dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah metode evaluasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Andika Mandiri Perkasa?
2. Apakah target berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Andika Mandiri Perkasa?
3. Apakah penggunaan metode evaluasi kinerja dan taget secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT. AndikaMandiri Perkasa?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan metode evaluasi kinerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Andika Mandiri Perkasa
2. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan target terhadap produktivitas karyawan pada PT Andika Mandiri Perkasa
3. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan metode evaluasi kinerja dan target secara bersama – sama terhadap produktivitas karyawan pada PT Andika Mandiri Perkasa

### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari beberapa sudut pandang yang berbeda, yaitu:

- 1). Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, perusahaan dapat mengenali area-area yang perlu ditingkatkan, sehingga dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan jangka panjang. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu perusahaan memahami kebutuhan karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendorong keterlibatan karyawan dalam jangka panjang.

## 2). Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengaplikasikan teori dan konsep yang telah dipelajari di bangku kuliah dalam konteks yang lebih praktis. Dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan keterampilan riset dan analisis, serta memperdalam pemahaman mereka tentang topik yang sedang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi batu loncatan untuk proyek penelitian di masa depan, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi bidang studi yang lebih luas.

## 3.) Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada topik manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjutan atau untuk studi komparatif di bidang yang sama. Dengan menyajikan temuan dan analisis yang mendalam, penelitian ini dapat membantu peneliti lain untuk memperoleh wawasan baru dan menggali lebih dalam tentang dinamika yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

## 4). Bagi perguruan tinggi

Penelitian Pengaruh penggunaan metode evaluasi kinerja dan target terhadap produktivitas karyawan pada PT. Andika Mandiri Perkasa Mojokerto tidak hanya memberikan manfaat praktis bagi perusahaan itu sendiri, tetapi juga memberikan kontribusi berharga terhadap pengembangan pengetahuan di perguruan tinggi.