

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penilaian *performance* merupakan sebuah strategi yang diterapkan untuk meningkatkan *performance* operasional perusahaan. Dalam penelitian ini sistem penilaian *performance* diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan bagi para karyawan di PG Purwodadi Magetan yang berimbas pada mental karyawan. Saat ini pihak manajemen perusahaan juga perlu memberikan tindakan balasan bagi para karyawan yang telah luar biasa disiplin dalam seminggu. Penelitian ini sangat direkomendasikan bagi pihak perusahaan untuk memberikan *reward* bagi mereka yang memperoleh performa 100% atau karyawan-karyawan terdisiplin di minggu tersebut, sekaligus adanya tindakan bagi para karyawan yang kurang disiplin atau memperoleh capaian performa <75% secara berkala, yaitu berupa teguran yang bila terjadi berulang akan ada tindakan lanjutan dari perusahaan.

Dalam penelitian ini penilaian *performance* menggunakan *tools matrix performance* yang dinilai dengan beberapa indikator dengan kriteria seperti tercantum dalam Tabel 1.1. Nantinya dari formulir penilaian akan di isi skor sesuai kriteria yang telah ditentukan. Cara kalkulasi skor nya yaitu dengan merata-rata skor dari tiap baris *performance* kemudian dijumlahkan dengan hasil rata-rata dari *performance* lainnya lalu dibagi dengan jumlah *performance* yang diukurkan kepada setiap subjek penelitian.

Menurut seorang *Director Consultant (Process Management International)* asal Inggris Dennis Crommentuijn-Marsh di video yang dibuat nya tahun 2020, perusahaan yang sehat adalah perusahaan yang seluruh karyawan nya memiliki *performance* diatas 75%. Pada tabel 1.1 kita lihat ada 3 subjek yang memiliki *performance* dibawah 75% sehingga perlu ada tindakan yaitu pemberian *reward* berupa bonus *salary* atau sebagainya dengan harapan timbulnya motivasi karyawan untuk saling bersaing menjadi yang terbaik di tiap minggunya. Perlu juga adanya teguran secara berkala bagi mereka yang kurang disiplin setiap minggunya, dan bila teguran tidak *on point* bagi karyawan yang bersangkutan maka akan dilakukan pemindahan department kerja yang memiliki tunjangan kerja lebih sedikit. Perusahaan tidak memberikan SP sebab ini merupakan perusahaan BUMN dimana keputusan SP maupun pemecatan harus keputusan dari pusat yaitu PTPN XI.

Fakta dilapangan menunjukan bahwa masih tidak adanya tindakan dari manajemen pabrik mengenai karyawan yang disiplin maupun yang tidak. Hal ini menyebabkan tidak adanya persaingan yang positif antar karyawan sehingga dalam penelitian ini nantinya akan

berbuah suatu usulan mengenai pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi bagi mereka yang telah bekerja dengan luar biasa disiplin, dan *punishment* bagi mereka yang memperoleh capaian *performance* dibawah 75% secara berkala.

Sistem penilaian ini hari dilakukan secara terus-menerus setiap minggunya lebih tepatnya yaitu setiap Senin hingga Rabu dimana tiga hari tersebut perusahaan melakukan maintenance operasional secara maksimal. Sistem penilaian ini harus diterapkan secara berkelanjutan agar membentuk kebiasaan dan mental karyawan yang disiplin, dengan kata lain perubahan sifat karyawan hanya terjadi sesaat hanya ketika penilaian dilakukan saja dan ketika penilaian tidak dilakukan karyawan kembali ke performanya yang buruk.

Menurut Suwanto, 2022 dalam penelitiannya menyatakan pemberian *reward* bagi karyawan meningkat secara signifikan terhadap prestasi kerja mencapai 12,1%, dan prestasi kerja tentunya juga akan berimbas terhadap *performance* seseorang maupun tim. Dengan kata lain pemberian *reward* dan *punishment* sangat efektif untuk meningkatkan *performance* karyawan di suatu perusahaan. Penentuan *reward* dan *punishment* yang tepat juga sangat penting, hal ini harus berdasarkan dengan kapabilitas perusahaan memberikan *reward* agar tidak merugikan manajemen perusahaan itu sendiri, serta *punishment* yang sesuai dengan birokrasi perusahaan.

Penentuan *reward* bagi karyawan terbaik setiap minggunya ditetapkan ada 3 pilihan yang disanggupi manajemen perusahaan yaitu telur 1 kerat, minyak goreng 1 liter, dan uang tunai Rp. 20.000,00,- yang dimana masing-masing dari 3 pilihan tersebut memiliki budget cost kurang lebih Rp. 20.000,00,-. Masing-masing dari 3 pilihan reward ini nantinya akan ditetapkan dari hasil kuisisioner dimana voting terbanyak akan ditetapkan sebagai *reward* bagi karyawan dengan performa 100% atau apresiasi bagi karyawan-karyawan terdisiplin di minggu tersebut. Harapan dari penelitian ini adalah ketika usulan pemberian *reward* & *punishment* diterapkan maka akan berpengaruh positif terhadap *performance* karyawan.

Tabel 1.1 *Performance*, Indikator, dan Kriteria Untuk Penilaian *Performance*.

Performance	Indikaor	Score			
		4	3	2	1
Absensi	Datang Tidak Terlambat	Pukul 07.00 sudah di lokasi, dan 15.00 baru meninggalkan lokasi pekerjaan	Terlambat 1-15 menit ketika pagi	Terlambat 16-30 menit ketika pagi	Terlambat lebih dari 30 menit sehingga tidak mengikuti apel pagi
	Tepat Waktu Setelah Break Siang	Pukul 13.00 sudah di lokasi kerja	Terlambat 1-15 menit	Terlambat 16-30 menit	Terlambat lebih dari 30 menit
Kinerja/Idle Time	Sedikit Waktu Menganggur	Terpantau 7 jam kerja secara optimal	Ketika bekerja sesekali terpantau berhenti lebih dari 5 menit (merokok, mengobrol)	Ketika bekerja sesekali terpantau berhenti lebih dari 15 menit (merokok, mengobrol, bahkan sering ditemui dikantin)	Jam berhenti bekerjanya melampaui 30 menit dalam sehari.
Efektifitas	Capaian Target Harian	Target Harian tercapai dengan optimal	Target Harian Tercapai namun sedikit belum optimal	Target harian hanya tercapai sebagian	Target harian hanya tercapai sebagian dan hasil pekerjaan tidak <i>on point</i>

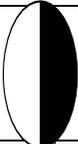
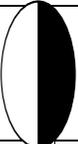
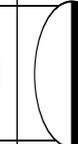
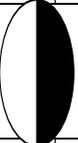
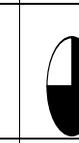
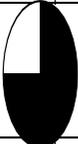
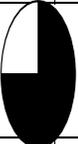
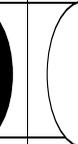
Sumber: Kesepakatan Penanggung Jawab Lapangan Stasiun Puteran

Tabel 1.2 Pengisian Formulir Penilaian Minggu Pertama

Performance	No.	Indikator	Nama													
			JARWAN TO	TOTOK	GATOT	SOMAL	SUNARNO	SIGIT	ANDRI	DWI HARIADI	SUTIKNO	TEGUH	DONNY	MAHIR	NASROH	ROSHID
ABSENSI	1	Datang Tidak Terlambat	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
	2	Tepat Waktu Setelah Break Siang	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
KINERJA/IDLE TIME	1	Sedikit Waktu Menganggur	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
EFEKTIFITAS	1	Capaian Target Harian	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3

Sumber: Dokumentasi Perusahaan

Tabel 1.3 *Matrix Performance Karyawan Minggu Pertama*

Nama		JARWANTO	TOTOK	GATOT	SOMAL	SUNARNO	SIGIT	ANDRI	DWI HARIADI	SUTIKNO	TEGUH	DONNY	MAHIR	NASROH	ROSHID
No.	Foto														
	Keterampilan														
1	ABSENSI														
		50% C	50% C	75% B	75% B	50% C	50% C	50% C	50% C	50% C	75% B				
2	KINERJA/IDLE TIME														
		50% C	75% B	75% B	50% C	75% B	75% B	75% B	75% B	50% C	75% B	50% C	50% C	50% C	50% C
3	EFEKTIFITAS														
		75% B	75% B	50% C	50% C	50% C	50% C	50% C	50% C	75% B	75% B	50% C	75% B	50% C	75% B
Total															
		50% C	50% C	50% C	50% C	50% C	50% C	50% C	50% C	50% C	50% C				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Sesuai Kondisi Awal *Tanpa Treatment*

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini menggunakan indikator pengamatan *performance* berupa absensi, kinerja/*idle time*, dan efektifitas masih banyak karyawan yang memperoleh capaian akhir C dimana itu tidak sesuai dengan standar kualitas perusahaan yang sehat, serta tidak adanya tindakan bagi karyawan yang disiplin maupun yang kurang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan masalah yang telah diidentifikasi pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh pemberian *treatment* berupa *reward & punishment* terhadap karyawan?” serta menentukan karyawan dengan *high performance* setiap minggunya (*performance* 100%) untuk diberikan *reward*, dan *punishment* bagi mereka yang memiliki performa buruk setiap minggunya.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. Menganalisis *performance* para karyawan sebelum dan sesudah pemberian *treatment* berupa *reward & punishment*.
2. Membandingkan jumlah subjek berdasarkan *matrix performance* setiap minggunya selama penelitian.

1.5 Batasan Masalah

Sistem penilaian karyawan ini di implementasikan hanya di ruang lingkup Stasiun Puteran PG.Purwodadi Magetan dengan indikator penilaian absensi, kinerja/*idle time*, dan efektifitas dengan harapan hasil analisis dari *treatment* pemberian *reward & punishment* berpengaruh positif terhadap *performance* karyawan. Batasan dari penelitian ini berupa hasil analisis bagaimana pengaruh *treatment* pemberian *reward* bagi karyawan disiplin minggu itu dan *punishment* berupa teguran yang disampaikan atasan ke karyawan yang memperoleh skor dibawah 75% secara berkala.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

- Bagi Mahasiswa
Mampu menerapkan disiplin ilmu yang telah di pelajari selama masa perkuliahan, sehingga memunculkan sifat kritis, inovatif dan kreatif sebelum terjun ke dunia kerja.
- Bagi Institusi

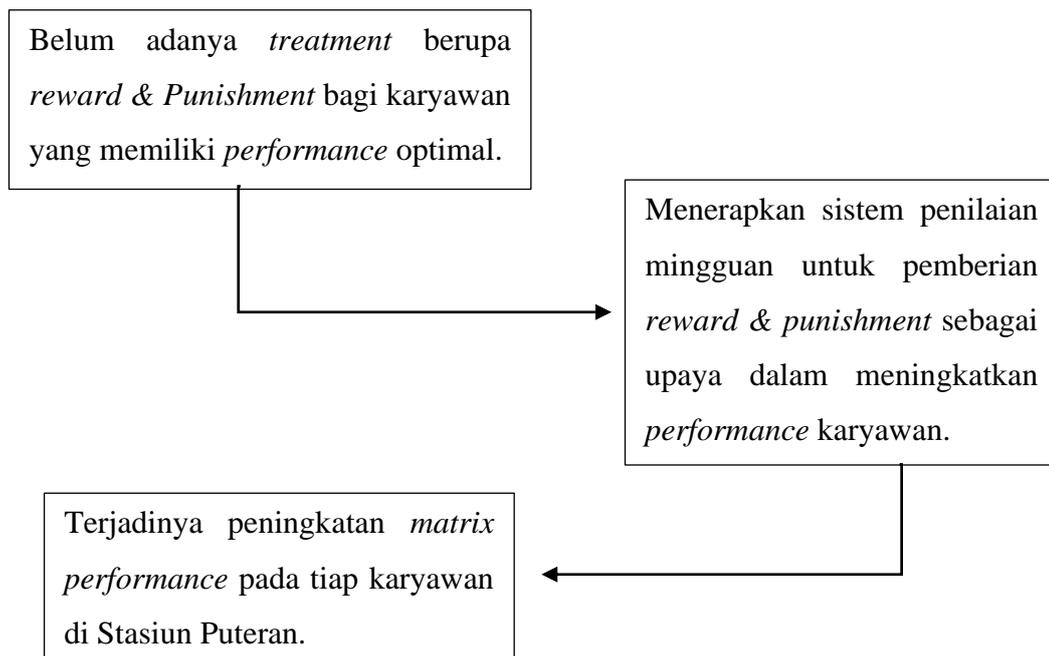
Memberikan referensi tambahan mengenai penerapan *matrix performance* untuk mengukur *performance* dari subjek sampel.

- Bagi Perusahaan

Meningkatkan *performance* serta ke disiplin bagi para karyawan dalam operasional sehari-hari.

1.7 Kerangka Berpikir

Banyak perusahaan tidak mempedulikan keadilan karyawan nya bagi yang telah bekerja dengan baik dan karyawan yang bekerja dengan kurang disiplin. Perusahaan hanya menginginkan tenaga kerja yang kompeten dan disiplin. Munculah sebuah pemikiran bagaimana bila mereka yang telah bekerja dengan performa yang baik diberikan sebuah apresiasi, dan memberikan sebuah *punishment* bagi mereka yang bekerja kurang disiplin secara berkala. Pemberian *reward* dan *punishment* menjadi pokok pikiran utama dengan harapan seluruh performa karyawan Pabrik Gula Purwodadi Magetan akan meningkat menjadi karyawan yang lebih disiplin.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir