

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan berbagai sektor usaha di Indonesia menunjukkan cukup banyak perkembangan pesat, baik di sektor industri maupun jasa, sehingga pada gilirannya persaingan akan muncul yang harus dilihat sebagai hal yang positif, dimana dengan persaingan itu sendiri, para pelaku usaha akan berlomba-lomba untuk terus meningkatkan kemampuannya produk atau jasa yang dihasilkan agar pelaku bisnis terus berinovasi dan berusaha untuk memberikan produk atau layanan terbaik bagi konsumen (Rizkia & Rahmawati, 2021), maka dari perkembangan ekonomi yang sangat cepat ini menuntut para pelaku usaha untuk mempersiapkan dengan matang agar tidak tertinggal di era globalisasi ini. Sumber daya Manusia yang dibutuhkan organisasi adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif, terhadap perubahan-perubahan teknologi dan memiliki sikap melayani serta berintegritas tinggi (Wulandari, 2021).

Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan (Andini et al., 2018), meskipun teknologi semakin canggih, SDM tetap menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis) (Abdullah, 2014), dengan bahasa yang lebih ringkas karyawan atau sumber daya manusia (SDM), di satu sisi berfungsi sebagai sumber daya organisasi

disamping sumber daya-sumber daya organisasi lainnya, uang (money), mesin (mechine), bahan baku (material), dan metode (method) dengan kemampuannya yang leading (berada dimuka) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial (menggerakan) sumber daya-sumber daya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) (Hakim, 2014). Menurut (Jaya et al., 2012) Kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan atau Ability, motivasi atau Motivation dan kesempatan atau opportunity, sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016) peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Baskoro & Susanty, 2012; Sanjangbati, 2013; Nisyak, 2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja, faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang umum dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang merupakan suatu sikap yang bertindak positif dilakukan oleh individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan (Ardana, Mujiati, & Utama, 2011).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja, seperti yang di kemukakan oleh (Nitisemito dan Nuraini 2018) bahwa kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Menurut (Sengkey, Roring dan Dotulong 2017), memaparkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Cara mengatasi permasalahan yang ada pada kinerja karyawan perlu adanya evaluasi dengan harapan peningkatan kinerja dari karyawan, menurut (Diniarsa & Batu, 2023) mengemukakan bahawa evaluasi bertujuan untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin dihadapi dan memperbaiki praktik-praktik yang kurang efektif.

Evaluasi, adalah penilaian terhadap sesuatu., jadi untuk mudahnya kata evaluasi itu harus dilengkapi dulu dengan obyek yang dinilai (Abdullah, 2014). Konteks yang dimaksud ialah evaluasi kinerja yang merupakan proses sistematis untuk menilai seberapa baik seorang karyawan atau tim telah mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan, menurut (Surya Dharma, 2010) Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja (performance appraisal), adalah suatu sistem evaluasi formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja individu (karyawan) dalam suatu periode tertentu yang sudah ditetapkan, (umumnya setahun sekali) dengan cara membandingkannya dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan

lebih dahulu (Abdullah, 2014). Aktivitas evaluasi kinerja karyawan ini merupakan program rutin bagi suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun bisnis dalam rangka pembinaan pegawai (karyawan), hinformasiasil dari evaluasi kinerja ini digunakan untuk menentukan dan mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu dalam pembinaan karier pegawai (karyawan) yang bersangkutan. Evaluasi kinerja pada penelitian ini akan membahas evaluasi kinerja karyawan pada SPBU di Kabupaten Sampang.

SPBU atau kepanjangan dari Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum adalah organisasi yang bergerak dibidang perusahaan dan merupakan tempat dimana semua kendaraan bermotor akan membutuhkannya dan bisa memperoleh bahan bakar tersebut. Termasuk SPBU yang terletak di jalan Desa Ragung Kecamatan Pangarengan, Kabupaten Sampang, Madura Jawa Timur. SPBU ini merupakan anak cabang dari perusahaan PT. Cahaya Murianto yang dikelola oleh Bapak H. Murianto selaku manajer di SPBU Darmo indah tersebut. Proses pembangunan SPBU ini dimulai sejak tahun 2020 dan mempunyai 9 karyawan. PT. Cahaya Murianto merupakan salah satu perusahaan yang telah berdiri pada bulan mei 2009, yang terletak di Jl. Raya Klampis Ds. Bancelok Kec. Jrengik Kab. Sampang Jawa Timur Indonesia.

Karyawan yang melayani pembelian konsumen di PT. Cahaya Murianto bekerja dalam tiga shift, masing-masing dengan durasi 8 jam. Shift pertama berlangsung dari pukul 05.00 hingga 13.00, kemudian dilanjutkan dengan shift kedua dari pukul 13.00 hingga 21.00, dan shift ketiga pada pukul 21.00-05.00. Namun, perusahaan ini menghadapi masalah terkait stres kerja di kalangan

karyawan, yang disebabkan oleh kurangnya informasi yang akurat dari pimpinan atau kepala bagian. Hal ini menimbulkan perselisihan di antara karyawan akibat miskomunikasi. Selain itu, hubungan yang tidak harmonis antara karyawan dan kepala bagian, kurangnya pengembangan karier, ketidakpastian terkait PHK, serta tidak adanya jaminan kesehatan bagi karyawan turut memperburuk situasi. Permasalahan lainnya yakni kurangnya motivasi kerja yaitu Pekerjaan di SPBU seringkali monoton dan berulang, seperti penelitian oleh (Hanma, 2011) yang mengatakan bahwa motivasi kerja pada SPBU Sabilal Muhtadin Banjarmasin memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan SPBU. Karyawan merasa bosan dan kehilangan semangat, kurang berinovasi dalam bekerja dan kurangnya pendekatan secara personal dari pemimpin atau kepala bagian karena kepala bagian tidak sering berada di lokasi kerja sehingga menyebabkan kurangnya dukungan kerja dan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Kedisiplinan kerja juga merupakan salah satu permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penelitian (Firdaus, 2023) mengatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang harus ada didalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, terlambat mengoperasikan mesin, pulang kerja tidak sesuai waktu jam kerja, banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan seperti masih ada karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, ada juga karyawan yang tidak masuk kerja karena alasan yang tidak jelas, hal tersebut dikarenakan pengawasan langsung dari pimpinan atau kepala bagian kurang terhadap kinerja karyawan,

Untuk mencapai kinerja yang optimal, maka peran stres kerja, motivasi

kerja, kedisiplinan kerja tidak dapat dipisahkan. Stres kerja, motivasi kerja, kedisiplinan kerja menjadi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian (Situmeang, 2016) menjelaskan bahwa kualitas pekerjaan merupakan penilaian pekerjaan yang dihasilkan, kemampuan pegawai dilihat dari waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan, kerjasama merupakan bagaimana pegawai bekerja dengan pegawai lain, tanggung jawab adalah bagaimana seorang pegawai mempertanggung jawabkan kedisiplinan kerjanya, dan kreativitas adalah hal apa yang dilakukan untuk mendapatkan pegawai yang trampil dalam bidangnya. Dalam penelitian (Jaelani & Desiani, 2019) juga menjelaskan bahwa faktor paling utama dalam stres kerja adalah beban kerja yang dihadapi sangat berat dan tinggi serta balas jasa yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika karyawan mengalami stres kerja maka karyawan akan menunda- nunda pekerjaannya dan mengalami berbagai gejala seperti menimbulkan sakit kepala, menyebabkan serangan jantung dan merasa cemas dalam bekerja. Selanjutnya pada penelitian (Sinaga, Kadir dan Mardian, 2019), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi yang sangat berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri yang dimilikinya apabila sesuai, namun kenyataannya masih ada pegawai yang ditemukan sulit melakukan motivasi diakibatkn pegawai tersebut hendak pensiun, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu belum maksimal diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut akan menimbulkan rasa tidak menyukai terhadap pekerjaan

dengan hasil yang tidak baik juga. Sehingga dapat dikatakan pekerjaan pegawai itu sendiri yang memotivasi mereka untuk bekerja. Menurut hasil penelitian (Bate'e, 2020), menyimpulkan bahwa kedisiplinan terlaksana dengan baik, adanya komunikasi yang baik antar pegawai yang satu dengan yang lain, adanya ketertarikan yang tidak dapat dipisahkan antara kedisiplinan dan produktivitas kerja pegawai, kedisiplinan pegawai terlaksana dengan baik, dan pegawai mencirikan pegawai yang produktif.

Menurut (Chandra et al., 2019), menjelaskan bahwa kedisiplinan karyawan yang belum baik dikarenakan adanya faktor yang salah satunya adalah disiplin dari pimpinan, karyawan merasakan adanya ketidak sesuaian pada kompensasi yang diterima khususnya bonus, penerepan kedisiplinan sudah cukup bagus melalui ketersediaan aturan perusahaan dan sanksi terhadap peraturan yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh (Akbar dan Slamet, 2017) dalam penelitiannya menyimpulkan tingkat disiplin waktu cenderung rendah disebabkan oleh beberapa hal yaitu, karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan, sakit, terlambat, pulang sebelum waktunya, dan tidak melakukan absensi masuk atau absesnsi pulang. Penelitian yang dilakukan oleh (Widyo dan Rifai H, 2016), menyimpulkan untuk pemberian prestasi yang diberikan cukup baik dan akan lebih baik bila dilakukan penyempurnaan dalam pelaksanaanya sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, untuk pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan lebih baik lagi bila karyawan tingkat bawah lebih diperhatikan lagi dalam pemeberian pernghargaan sehingga akan meningkatkan semangat dalam bekerja, untuk pemberian tanggung jawab yang diberikan perusahaan cukup baik dan perusahaan

harus tetap meperlakukan karyawan dengan sebaik- baiknya dalam bekerja, untuk kesempatan maju pada perusahaan yang diberikan cukup baik dikarenakan perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, untuk pemberian kenaikan pangkat yang diberikan oleh perusahaan cukup baik dan akan lebih baik lagi bila perusahaan memberi kemudahan proses promosi jabatan kepada karyawan, untuk pekerjaan itu sendiri pada perusahaan yang diberikan cukup baik tetapi masih perlu diperhatikan beban pekerjaan dan penyesuaian bidang keahlian, untuk pemberian gaji karena sudah sesuai dengan ketentuan standar UMR, masih ada kekurangan ketepatan waktu dalam pembayaran gaji, untuk pemberian tunjangan pada perusahaan yang diberikan cukup baik tetapi masih banyak kekurangan yang perlu diperhatikan seperti kelayakan rumah dinas dan juga kualitas air yang diberikan agar nantinya karyawan lebih dapat termotivasi dalam bekerja.

Penelitian (Jamaludin dan Septiawan, 2021), dalam penelitiannya disiplin kerja diperusahaan telah dilaksanakan dengan baik tetapi belum optimal, karena masih ada beberapa karyawan yang belum melaksanakan disiplin kerja dengan baik. Serta karyawan diperusahaan tersebut sudah mendapatkan motivasi secara tidak langsung yaitu berupa jenjang karir, dan sudah cukup mendapatkan motivasi secara langsung seperti penghargaan bagi karyawan terbaik akan tetapi masih kurangnya pengetahuan karyawan tentang penghargaan ini. Penelitian yang dilakukan (Akay et al., 2021), menyimpulkan disiplin pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan menunjukan masih kurang optimal. Hal ini diketahui dari hasil penelitian dilihat dari aspek-aspek nya yaitu: ketepatan waktu,

kesetiaan/patuh pada peraturan yang ada, penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor pegawai kurang menguasai komputer/laptop dikarenakan faktor usia, kehadiran pegawai sudah cukup baik namun mengenai absensi manual masih banyak pegawai yang melakukan kecurangan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas, maka judul yang dipilih adalah **“Evaluasi Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Murianto Kabupaten Sampang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti dapat merangkum pertanyaan-pertanyaan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak dan faktor penyebab penurunan kinerja karyawan di PT Cahaya Murianto Kabupaten Sampang?
2. Bagaimana upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Cahaya Murianto Kabupaten Sampang?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan evaluasi kinerja karyawan pada PT. Cahaya Murianto Kabupaten Sampang. Nilai kualitatif dari penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan informasi dalam memanfaatkan serta manajemen kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dampak dan faktor penyebab penurunan kinerja karyawan di PT. Cahaya Murianto Kabupaten Sampang.
2. Mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Cahaya Murianto Kabupaten Sampang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa di ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi dan sebagai informasi bagi perusahaan, terutama bagi PT. Cahaya Murianto, yang ditinjau dari stres kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, pemikiran bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi penelitian selanjutnya dan memberikan wawasan untuk penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang

mengalami masalah serupa.