

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai keberhasilan jangka panjang. Salah satu cara untuk mencapai tujuan ini adalah melalui penilaian kinerja yang efektif. Penilaian kinerja berperan sebagai instrumen strategis untuk menilai kinerja karyawan serta dapat memengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, seperti kepuasan kerja.

PT. PAL Surabaya, sebagai salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia yang bergerak dalam industri maritim, memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa setiap karyawannya mampu memberikan kontribusi maksimal. Dalam menghadapi dinamika industri yang terus berkembang, perusahaan ini harus memastikan bahwa sistem penilaian kinerja yang digunakan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif (Honi & Ambarwati, 2022). Metode yang digunakan oleh perusahaan ini adalah *rating scale method*, yang menawarkan kelebihan dalam hal kejelasan dan kemudahan penggunaan karena memungkinkan evaluasi dilakukan berdasarkan skala yang terdefinisi dengan baik, sehingga meminimalkan ambiguitas dalam penilaian. Namun, metode ini juga memiliki tantangan tersendiri, terutama terkait dengan potensi subjektivitas dan keterbatasan dalam memberikan umpan balik yang mendalam kepada karyawan.

Penilaian kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam keseluruhan proses aktivitas kerja yang dijalankan oleh setiap pegawai. Menurut Januari et al., (2015) Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk menilai dan mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara menyeluruh. Tujuan utama dari penilaian kinerja ini adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, sehingga mereka dapat memperbaiki performa kerja mereka, meningkatkan produktivitas, serta menjadi dasar bagi pengambilan berbagai keputusan penting terkait kebijakan pegawai. Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai panduan dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk secara rutin dan teratur memantau serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Sabitah & Susilo, 2017).

Fenomena yang diangkat dalam penelitian ini adalah efektivitas penilaian kinerja menggunakan *rating scale method* serta kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PAL Surabaya. Meskipun perusahaan telah menerapkan metode *rating scale* untuk menilai kinerja, tantangan utamanya adalah memastikan bahwa metode ini mampu memberikan evaluasi yang objektif serta bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di beberapa departemen sudah cukup baik, seperti suhu ruangan yang nyaman dan pencahayaan yang memadai. Namun, terdapat kendala pada departemen produksi, dimana tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh mesin-mesin operasional cukup mengganggu, bahkan suaranya terdengar hingga ke luar ruangan. Hal ini menjadi

perhatian karena kenyamanan lingkungan kerja fisik dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, terutama dalam konteks industri berat.

Penelitian sebelumnya oleh Saefullah, (2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama jika dilakukan dengan transparansi dan objektivitas. Penelitian lain pada 1.002 pegawai Bank bjb di Kanwil IV Banten menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya persepsi karyawan terhadap kegiatan penilaian kinerja, di mana karyawan yang merasa proses penilaiannya adil lebih cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana efektivitas penilaian kinerja menggunakan *rating scale method* serta faktor lingkungan kerja fisik memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. PAL Surabaya. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut, serta menjadi referensi bagi perusahaan lain yang memiliki karakteristik serupa.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana efektivitas penilaian kinerja dengan metode rating scale terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PAL Surabaya?
- 2) Bagaimana efektivitas lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PAL Surabaya?
- 3) Bagaimana efektivitas penilaian kinerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PAL Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui efektivitas penilaian kinerja dengan *rating scale method* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PAL Surabaya.
- 2) Untuk mengetahui efektivitas lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PAL Surabaya.
- 3) Untuk mengetahui efektivitas penilaian kinerja dengan *rating scale method* dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PAL Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini akan memperluas wawasan peneliti, khususnya dalam memahami metode penilaian kinerja menggunakan rating scale dan bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. PAL Surabaya.

2) Manfaat Bagi Akademis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur akademis, terutama dalam memahami efektivitas penilaian kinerja dengan metode rating scale dan dampak lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini akan menambah referensi bagi universitas, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi PT. PAL Surabaya dan perusahaan lain yang bergerak dalam industri serupa, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memperhatikan area mana yang perlu ditingkatkan dan merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

4) Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi pijakan awal untuk eksplorasi variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja, atau diperluas ke sektor industri lain. Metodologi dan temuan juga bisa dijadikan acuan atau pembanding untuk penelitian lebih lanjut.