

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Di era globalisasi ini, persaingan perusahaan-perusahaan dalam suatu perusahaan tersebut dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya . Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan sehingga diperlukan suatu sistem dimana dapat mengukur kinerja dari seorang karyawan. setiap karyawan pastinya menginginkan memiliki kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan bahkan lebih bisa melebihi dari standar, maka perlu dilakukan penilaian kinerja [1].

JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi berdiri pada bulan Maret tahun 2000 dengan tugas utama melakukan kegiatan eksplorasi dan produksi minyak dan gas. Dalam menjalankan usahanya dimana adanya keluhan dari karyawan produksi pada laporan kerja mengenai penilaian kinerja. Pada saat ini perusahaan JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi menggunakan penilaian kinerja karyawan berdasarkan metode graphic rating scale dimana penilaian kinerja tersebut tidak memiliki standar terukur sehingga penilaian kinerja tersebut cenderung subjektif, serta belum adanya tujuan, sasaran dan timbal balik sehingga hal tersebut menimbulkan permasalahan pada karyawan dalam bekerja dimana saat ini karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja yang mengakibatkan menurunnya produksi.

Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut [2].

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah Metode BARS (*Behaviorally Anchor Rating Scale*) merupakan metode penilaian yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi. *Behaviorally Anchored Rating Scale* adalah suatu metode yang menilai performa individu berdasarkan kemunculan perilaku penting yang dapat menentukan sukses tidaknya sebuah pekerjaan dari jabatan individu tersebut. BARS umumnya memiliki skala nilai dari 1-7, nilai 7 adalah nilai paling tinggi dengan skor penilaiannya [3].

Berdasarkan penjabaran diatas maka peneliti ingin meneliti lebih dalam mengenai penilaian kinerja karyawan di JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi menggunakan metode BARS (*Behaviorally Anchor Rating scale*) dan MBO (Management By Objectives). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil penilaian kinerja karyawan JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi dengan beberapa faktor yang berpengaruh dalam penilaian kinerja dan adanya sasaran yang relevant. Untuk itulah penulis dalam penelitian ini mengangkat judul proposal “Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan Job Pertamina Medco E & P Tomori Sulawesi Dengan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating scale*”.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada yaitu bagaimana merancang dan membangun sebuah penilaian kerja karyawan dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating scale* yang dapat membantu dalam menentukan nilai kerja karyawan yang ada di JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi.

## **1.3 BATASAN MASALAH**

Adapun batasan masalah yaitu penilaian ini hanya di fokuskan ke fasilitas lapangan gas CPP Senoro JOB Tomori, di Paisubololi, Kecamatan Batui Selatan, Sulawesi Tengah yang akan mewawancara bagian yaitu QHSE, operation, bisnis support, maintenance yang akan dilakukan penilaian dengan total semua section adalah 136 orang pekerja (level technician) dikarenakan subjek penilaian ini ditujukan pada level technician serta kuisioner diberikan secara acak.

## **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan Penelitian ini adalah usaha untuk memperoleh fakta dengan cara mengumpulkan dan menganalisa data atau informasi yang dilaksanakan dengan teliti, jelas, sistematis, dan dapat dipertanggung jawabkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Penilaian memberikan atasan dan bawahan mengembangkan sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan, dan untuk memperkuat hal-hal yang telah dilakukan bawahan dengan baik dan benar.

- b. Penilaian akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna. Penilaian menyediakan sebuah kesempatan untuk mengulas perencanaan karir (*career plan*) karyawan dalam cakupan kekuatan dan kelemahan tersebut.
- c. Penilaian memainkan peran *integral* dalam *performa* manajemen proses perusahaan. Penilaian dapat menerjemahkan tujuan strategis perusahaan ke dalam tujuan spesifik karyawan.

## **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan, dengan adanya feedback yang akan didapat oleh karyawan dari atasan (perusahaan).
- b. Untuk mempermudah atasan (perusahaan) dalam pemilihan karir karyawan.
- c. Sumber Daya Manusia yang baik, akan menghasilkan perusahaan yang sehat dan dapat meningkatkan omset atau keuntungan yang besar pula.

## **1.6 SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mendapatkan gambaran secara garis besar dalam penelitian ini, maka penulis membagi laporan proposal penelitian ini menjadi 3 (tiga ) Bab, yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, spesifikasi sistem, metodologi, dan sistematika penulisan laporan yang terkait dengan pembangunan sistem informasi ini.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan berisi dasar-dasar teori yang digunakan sebagai pedoman dan acuan dalam pemecahan masalah

## **BAB III LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan berisi dasar-dasar teori yang digunakan sebagai pedoman dan acuan dalam pemecahan masalah

## **BAB IV ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Pada bab ini akan berisi penjelasan tentang cara bagaimana pengimplementasian dan penggunaan sistem dan bagaimana pengujian terhadap sistem informasi yang telah dibuat.

## **BAB V IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM**

Pada bab ini akan berisi penjelasan tentang cara bagaimana pengimplementasian dan penggunaan sistem dan bagaimana pengujian terhadap sistem informasi yang telah dibuat.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan berisi kesimpulan mengenai sistem informasi yang telah dibuat beserta dengan saran-saran yang bermanfaat untuk pengembangan sistem informasi lebih lanjut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**