# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi ini, persaingan bisnis akan menjadi ketat. Hal ini disebabkan oleh adanya perkembangan ekonomi global yang bergerak di bidang yang sama sehingga memicu terjadinya persaingan yang ketat dan banyak hambatan yang dihadapi oleh pelaku bisnis. Persaingan ketat yang dihadapi oleh pelaku bisnis dalam memperebutkan dan mempertahankan konsumennya akan mengakibatkan perubahan-perubahan yang terjadi pada sektor perekonomian, dengan demikian perusahaan akan lebih jeli dalam melibatkan celah atau prospek bisnis mana yang akan dihadapi. Perkembangan ekonomi dan teknoligi yang begitu pesat juga menimbulkan banyaknya persaingan yang cukup tinggi. Dalam menghadapi kondisi seperti itu, perusahaan-perusahaan sebagai penunjang perkembangan di Indonesia perlu berusaha agar tetep bertahan dalam lingkungan bisnisnya. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara dalam peningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan, agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominsasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang

oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja ynag tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya, SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam perusahaan dimulai sejak proses seleksi sampai bersangkutan dapat mejalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan adalah suatu kesatuan yang mengkombinasi sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa tertentu. Peranan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang harus dicapai yang telah ditetapkan bersama sebelumnya. Demi terwujudnya tujuan perusahaan maka diperlukan manajemen yang baik untuk memudahkan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen yang akan ditingkatkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tuajuan yang dtetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupkan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sumber daya manusia pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organiasai, dan mengguakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organiasasi, dan masyarakat

Kemajuan perusahaan juga tidak lepas dari manajemen perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia berupa material maupun fiansial sebagai saranan pencapaian tujuan yaitu mensejahterakan anggotanya. Penting bagi pihak perusahaan untuk dapat mengelolan sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan karyawan untuk maju sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini dapat dijadikan acuan dalam mengaktifkan motivasi kerja karyawan agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta menjaga eksistensi perusahaan. Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan mendatang untuk meningkatkan prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta presepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskn kepadanya.

Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijasanaan sesuai dengan tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan maka sifat penilaian yang baik yaitu terbuka dan rahasia, maksudnya sifat terbuka bahwa setiap karyawan yang dinilai berhak mengetahui penilaian yang dilakukan, dan karyawan tersebut dapat mengajukan keberatan atas hasil penilaian jika menurutnya penilaian tersebut kurang sesuai. Sifat rahasia yaitu penilaian tersebut hanya diketahui oleh pihak yang berkepentingan, untuk menjamin objektifitas hasil penilaian maka dilibatkannya pihak ketiga dalam hal ini pejabat satu tingkat diatas penilai.

Kinerja (*Performance*) merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan dengan kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa dalam tahun yang telah dijalani.

Perusahan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menetukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya karyawan yang mempunyai tingkat prestasi kerja tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

PT Bintang Mandiri finance merupakan salah satu perusahaan pembiayaan. PT Bintang Mandiri Finance sudah berdiri selama 23 tahun lebih dan memiliki cabang di beberapa kota di wilayah Indonesia salah satunya di Subang yang beralamat di Ruko Rawabadak Ragency Block C, No 5, Karanganyar dengan karyawan sebanyak 11 Karyawan untuk cabang Subang. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penjajagan yang peneliti lakukan pada PT Bintang Mandiri Finance ditemukannya beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dinilai belum maksimal. Hal ini meliputi indikator sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kuantitas kerja karyawan.

Kuantitas yang dihasilkan pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subangbelum mencapai target yang di tetapan oleh perusahaan.

Contoh: Dalam data laporan Tingkat kuantitas yang telah dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu satu bulan ditemukan kinerja karyawan belum maksimal dalam pemasukan dan pengeluaran hasil tidak seimbang sehingga tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1

(Nasabah)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N0 | Nama Collector | Kode wilayah | Total ACC | ACC 30 Hari Up | ACC 0-29 Hari | | |
| Subtotal | Harus Kunjungan | Tidak Kunjungan |
| 1 | Indra Iryana | 111 | 131 | 17 | 114 | 50 | 64 |
| 2 | Yuda Maulana | 112 | 130 | 18 | 112 | 45 | 67 |
| 3 | Agus Nurhasim | 113 | 117 | 16 | 101 | 43 | 58 |
| Total | |  | 378 | 51 | 327 | 138 | 189 |

Tingkat Kuantitas Karyawan PT Bintang Mandiri Finance Priode Oktober

2018

*Sumber : PT Bintang Mandiri Finance 2018*

Keterangan :

1. Kode Wilayah : Kode daerah yang ditugaskan oleh perusahaan kepada karyawan (*collector*) pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang
2. Total ACC : Total Nasabah pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang
3. ACC 30 Hari Up : Jumlah nasabah yang membayar angsuran selama 30 hari
4. Harus Kujungan : Karyawan harus melakukan kunjungan kepada nasabah yang telat membayar angsuran
5. Tidak Kunjungan : Karyawan tidak melakukan kunjungan secara langsung terhadap nasabah
6. Subtotal : Jumlah nasabah yang membayar angsuran dari hasil nasabah yang di kunjungi dan tidak kunjungi

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah data nasabah pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang dengan tingkat kuantitas karyawan pada bulan Oktober 2018 selama 30 hari dalam pembagian kode wilayah 111 dimana karyawan memiliki 131nasabah yang harus membayar angsuran, namun realisasinya 17 nasabah yang membayar angsuran. Sedangkan untuk kode wilayah 112 memiliki nasabah sebanyak 130 yang harus membayar angsuran tetapi realisasinya 18 nasabah yang dihasilkan untuk membayar angsuran tersebut dan untuk kode wilayah 113 memiliki nasabah sebanyak 117 yang ditargetkan untuk membayar angsuran tetapi realisasinya sebanyak 16 nasabah yang dihasilkan untuk membayar angsuran.

1. Waktu kerja

Masih adanya karyawan yang tidak memenuhi aturan dalam waktu kerja dan tidak menjalankan masa kerja yang telah dijalani karyawan.

Contoh : Masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dalam peraturan perusahaan karyawan diwajibkan masuk kerja pukul 08.30 tetapi beberapa karyawan datang terlambat karena lokasi perusahaan jauh dari tempat tinggal dan dalam menjalankan tugas karyawan sering kali lalai tidak mengunjungi nasabah yang diwajibkan untuk dikunjungi saat waktu kerja.yang menghambat dalam proses mengumpulan hasil kerja.

Tabel 1.2

Waktu Kerja pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang Periode Oktober 2018

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama  Collector | Jam  Kerja | Keterlambatan Masuk Kerja | |
| Jam | Status |
| 1 | Indra Iryana | 08.30-16.30 | 30 Menit | Terlambat |
| 2 | Yuda Maulana | 08.30-16.30 | 15 Menit | Terlambat |
| 3 | Agus Nurhasim | 08.30-16.30 | 25 Menit | Terlambat |

*Sumber : PT Bintang Mandiri Finance 2018*

Berdasarkan tabel waktu kerja pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang pada bulan Oktober ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja diantarnya Indra Iryana sebagai *collector* terlambat masuk kerja 30 menit selama satu bulan. Selanjutnya Yuda Maulana sebagai *collector* selama satu bulan terlambat masuk kerja 15 menit dan Agus Nurhasim sebagai *collector*terlambat masuk kerja 25 menit. Sedangkaan pada saat jam pulang kerja semua karyawan pulang tepat waktu.

Berdasarkan penjajagan yang dilakukan oleh peneliti masalah kinerja karyawan yang belum optimal pada PT Bintang Mandiri Finance diduga disebabkan karena pelaksanan Penilaian Prestasi kerja yang belum optimal. Hal ini ditunjukan dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intuksi yang diberikan kepadanya.

Contoh : Kedisiplinan karyawan pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang beberapa *collector* kurang mematuhi peraturan perusahaan, malas mengunjungi nasabah yang jaraknya jauh, malas dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan, terlambat mengumpulkan jumlah angsuran nasabah. Standar untuk mengumpulkan jumlah angsuran harus mencapai target selama 30 hari

1. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasaranan yang dipergunakannya, serta kerjanya.

Contoh : Tidak adanya rasa Tanggung jawab karyawan pada waktu kerja sering kali terlambat masuk kerja dengan alasan jarak tempat tinggal yang jauh dari perusahaan menyababkan tidak bertanggung jawab terhadap peraturan perusahaan, tidak bertanggung jawab terhadap sarana prasarana perusahaan yang tidak digunakan untuk melaksanakan tugas tetapi digunakan untuk bermain *game* pada saat jam kerja, tidak profesional pada jam kerja menggunkan *handphone.*

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan kemudian, dituangkan pada sebuah karya tulis berupa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang”**

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut dan untuk lebih terarahnya pembahasan peneliti ini, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut **:**

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang ?
2. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang ?
3. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang ?
4. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang ?
5. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang?

### 1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka perumuan masalahnya adalah sebagai berikut **“Apakah Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang”**

## 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang
2. Mengetahui kondisi kinerja karyawan pada pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang
3. Mengetahui berapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang
4. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang
5. Mengetahui usaha-usaha apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. **Kegunaan Praktisi**
2. **Bagi Peneliti**

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai penilaian prestasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan yang peneliti peroleh pada masa perkulihan, sehingga peneliti dapat menerapkannya dalam dunia usaha yang nyata.

1. **Bagi perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pikiran maupun tuntutan praktis yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja khususnya pada pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang dalam meningkatkan kinerja karyawan

1. **Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dalam suatu masalah penulisan makalah atau karya tulis lainnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Penilaian Prestasi kerja dan Kinerja karyawan

1. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan pengembangan lebih lanjut tentang penilaian prestasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di bidang Manjemen Sumber Daya Manusia

## 1.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### 1.4.1 Kerangka pemikiran

Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang. Kajian teoritis sangat diperlukan untuk dijadikan tolak ukur atau landasan untuk menyususn suatu masalah, serta memudahkan untuk memecahkan suatu masalah. Kerangka pemikiran yakni beberapa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli. Penelitian menggunakan kerangka fikir yang dapat dijadikan landasan teori dan pendapat para pakar yang berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni : penilaian prestasi kerja (variabel bebas) dan kinerja karyawan (variabel terikat).

Pengertian penilaian prestasi kerja menurut **Andrew F. Sikula** yang dikutip oleh **Malayu S.P Hasibuan (2017:87)**, mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjuk untuk pengembangan.

Penilaian prestasi kerja menurut **Murphy dan Cleveland** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2017:154),** mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan mananjemen sumber daya manusia.

Selanjutnya penilaian prestasi kerja menurut **Dale Yoder** yang dikutip oleh **Malayu S.P Hasibuan (2017:88),** mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan pegawai.

Adapun indikator penilaian prestasi kerja menurut **Malayu S.P Hasibuan (2017:95)** antara lain:

1. **Kesetiaan**

**Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrong orang yang tidak bertanggung jawab.**

1. **Prestasi kerja**

**Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.s**

1. **Kejujuran**

**Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.**

1. **Kedispilinan**

**Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.**

1. **Kreativitas**

**Penilai menilai kemampuam karyawan dalam mengmbangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.**

1. **Kerja sama**

**Penilai menilai kesediaan karyawan berpatisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik**

1. **Kepemimpinan**

**Penilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunya pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.**

1. **Keperibadian**

**Penilai menilai karyawan dari sikap prilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.**

1. **Prakarsa**

**Penilai menilai kemampuan berpikir yang orsinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, memberikan alasan mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.**

1. **Kecakapan**

**Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanyya terlibat di dalam penyususnan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.**

1. **Tanggung jawab**

**Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksannnya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta prilaku kerjanya**

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa indikator prestasi kerja terdapat11 indikator. Setiap perusahaan harus melaksanakan indikator-indikator tersebut agar tercipta prestasi kerja yang baik.

Kinerja karyawan

Pengertian kinerja menurut **Lawler dan Porter** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2015:170)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas

Selanjutnya menurut **Miner** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2015:170)** mengemukakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya

Menurut **Veithzal (2009)**, yang dikutip oleh **Bintaro,** dan **Daryanto (2017:108)**,mengemukakan bahwa kinerja *(Performance)* mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

**Gillbert(1978)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2015:173)**, berpendapat sebaliknya, bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengerjakan peluang tersebut bukan apa-apa, dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai.

Adapun indikator kinerja menurut **Miner (1990)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2015:172**), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. **Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah yang kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.**
2. **Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.**
3. **Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.**
4. **Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.**

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa indikator kinerja terdapat 4 indikator setiap perusahaan harus melaksanakan indikator-indikator tersebut agar tercipta kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Adapun keterkaitan penilaian prestasi kerja dengan kinerja karyawan menurut **Malayu S.P Hasibuan (2006:87**), yaitu:

**Penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian, karena penetapan Penilai ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi kerja karyawan dan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan adanya penilaian prestasi berarti para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mereka bergairah bekerja dan kinerja karyawanpun meningkat.**

### 1.4.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti paparkan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang”**

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh menunjukkan adanya korelasi yang ditimbulkan oleh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang.
2. Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk evaluasi karyawan dan serta kepentingan bagi karyawan pada PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang.
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang sesuai wewenang dan tanggung jawab masing masing yang sesuai dengan moral maupun etika yang di terapkan oleh PT Bintang Mandiri Finance Cabang Subang.

Melengkapi hipotetsis maka peneliti megemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Ho : rs < 0 : Penilaian Prestasi Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0, artinya tidak ada pengaruh yang positif antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Finance Cabang Subang.
2. Hi : rs > 0 : Penilaian Prestasi Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) >, artinya terdapat pengaruh, antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Finance Cabang Subang.
3. rs : Sebagai symbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antar Penilaian Prestasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).
4. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signitifikan tantang suatu nilai yang telah dihitung.
5. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau α = 0.0

## 1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Bintang Mandiri Finance yang berlokasi di Ruko Rawabadak Ragency Block C, No 5, Karanganyar, Subang

### 1.5.2 Lamanya Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini dari mulai mengumpulkan data-data pengolahan data hingga pelaporan adalah selama 6 (enam) bulan Oktober s/d Maret 2019

Tabel 1.3

JADWAL KEGIATAN PENELITIAN

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | KETERANGAN | 2018 2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OKTOBER | | | | NOVEMBER | | | | | DESEMBER | | | | JANUARI | | | | FEBUARI | | | | MARET | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **TAHAP PERSIAPAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Penjajagan |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Studi Kepustakaan |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Pengajuan judul |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Penyusunan Usulan Penelitian |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Seminar (Usulan penelitian) |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Perbaikan hasil seminar up |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PENELITIAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pengumpulan Data |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Observasi |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. wawancara |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. kuesinor |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengolahan Data |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Analisis Data |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PENYUSUNAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Penyusunan Laporan |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Perbaikann Laporan |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Sidang Skripsi |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Perbaikan Hasil Sidang Skripsi |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

*Sumber : Data diolah peneliti 2018*