

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebuah perusahaan harus melakukan aktivitas secara teratur, efisien dan efektif, terlebih lagi di masa globalisasi sekarang ini. Semakin berkembangnya sebuah perusahaan menuntut adanya pengelolaan organisasi secara tepat, terarah dan fleksibel. Salah satu faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan perusahaan ini adalah karyawan (man), karyawan merupakan pelaku aktivitas operasional dan akan senantiasa mempengaruhi perkembangan perusahaan tersebut.

Pada era pembangunan yang sedang dilaksanakan di Indonesia dewasa ini terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang terlibat dalam proses pembangunan terus meningkat. Dengan meningkatnya pembangunan di segala bidang yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta melalui rencana pembangunannya diharapkan adanya partisipasi yang aktif dari masyarakat untuk melaksanakan pembangunan.

Dalam hal ini peranan dan berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta merupakan salah satu faktor yang sangat dominan untuk menunjang pembangunan yang direncanakan oleh pemerintah karenanya perlu diusahakan peningkatan penggunaan dana dan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Salah satu upaya dapat dilakukan untuk menghindari pemborosan dalam pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan adalah dengan memperhatikan kualitas karyawan khususnya tentang karyawan yang memegang peranan sebagai pelaksana aktivitas operasional ini maka perlu adanya pengolahan karyawan secara baik agar tidak terjadi pemborosan pelaksanaan pekerja dan terciptanya prestasi kerja yang baik.

Salah satu upaya yang dilakukan dalam pengolahan karyawan adalah melalui penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan harus direncanakan dan dilaksanakan secara kontinu guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan penilaian prestasi kerja karyawan yang terencana dan dilakukan secara terus-menerus maka perilaku karyawan yang melaksanakan tugas/pekerjaan secara efektif dan efisien akan lebih mudah diatasi, dan melalui penilaian prestasi kerja karyawan akan merasakan bahwa ada perhatian dari pihak perusahaan terhadap kebutuhan mereka khususnya ketentuan yang menyangkut karir, imbalan-imbalan balas jasa dan sebagainya. Dengan demikian dengan adanya penilaian prestasi kerja menimbulkan motivasi diantara karyawan untuk termotivasi dalam pekerjaan yang akhirnya akan melibatkan pada peningkatan produktivitas kerja.

Pelaksanaan prestasi kerja pegawai ini menjadi sangat penting karena dengan adanya usaha penilaian prestasi kerja karyawan ini maka