

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Di sini dituntut kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya secara ~~terencana~~ terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil dalam setiap kegiatan perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi. dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan MSDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, ~~perencanaan~~ karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu : (i) manajer memerlukan avaluasi yang obyektif terhadap

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang ; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Melalui penilaian kinerja karyawan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kebutuhan karir internal mereka sendiri. Dengan penilaian kinerja ini dapat diketahui ciri-ciri positif dan negative yang ada pada diri seseorang untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja, baik dengan menggunakan ciri-ciri positif sebagai modal maupun dengan usaha yang sistematis untuk menghilangkan atau paling sedikit mengurangi ciri-ciri negatif.

PT. Sawitta Unggul Jaya Kabupaten Batu adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang memiliki jumlah sumber daya manusia (SDM) yang cukup banyak dan berkualitas. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang terbaik. Hampir semua karyawan mendambakan untuk mendapatkan karier di perusahaan yang dia bekerja. karena pada dasarnya karyawan menginginkan kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya seperti pendapatan yang lebih tinggi, bonus dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.