

BAB I

PENDAHULUAN

A. Pendahuluan

Menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam lembaga bimbingan belajar, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk mampu menghadapi persaingan tersebut dengan semua sumberdaya yang dimilikinya. Lembaga Bimbingan Belajar Primagama merupakan lembaga bimbingan belajar untuk membantu para siswa baik dalam menempuh pelajaran di sekolah, sukses ujian akhir sekolah berstandar nasional (SD, SLTP dan SLTA) maupun sukses menembus kepada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Untuk memenangkan persaingan dalam bimbingan belajar di Yogyakarta, pihak manajemen puncak Lembaga Bimbingan Belajar Primagama telah menyadari pentingnya kontribusi sumber daya manusia (SDM) terhadap upaya lembaga dalam mencapai tujuan. Salah satu cara Lembaga Bimbingan Belajar Primagama untuk menciptakan sumberdaya manusia (SDM) yang handal adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Lembaga Bimbingan Belajar Primagama telah memperoleh pengakuan dalam meluluskan banyak siswa dalam menempuh ujian akhir sekolah berstandar nasional (SD, SLTP dan SLTA) maupun sukses menembus kepada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Oleh karena itu Lembaga Bimbingan Belajar Primagama harus dikembangkan secara terus-menerus sehingga mempunyai daya saing yang tinggi serta menghindari hal-hal yang dapat merugikan seperti menurunnya kinerja Lembaga yang dapat dikarenakan

rendahnya keterampilan dan pengetahuan karyawan, rendahnya mutu kerja karyawan dan tingginya tingkat kemangkiran. Untuk menjaga kontinuitas Lembaga Bimbingan Belajar Primagama diperlukan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik yang dapat mempertahankan kinerja lembaga.

Mengingat pentingnya peran aktif dari SDM, maka perlu adanya pengelolaan SDM dari pihak manajemen sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang optimal bagi lembaga. Salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kinerja lembaga yaitu dengan mengadakan penilaian kinerja karyawan agar mendorong mereka untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Lembaga Bimbingan Belajar Primagama juga telah memiliki sistem dan pelaksanaan penilaian kinerja untuk para karyawannya, namun menurut informasi dari pihak manajemen Lembaga Bimbingan Belajar Primagama, ada beberapa permasalahan utama yang teridentifikasi dalam hubungannya dengan sistem penilaian kinerja di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama antara lain adalah:

1. Belum adanya standar penilaian kinerja yang spesifik pada *job description* sebagai acuan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, sehingga pada umumnya mengakibatkan kurangnya motivasi dan rendahnya semangat kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan.
2. Penilaian kinerja sering dianggap tidak objektif dan cenderung sekedar formalitas, prosedur penilaiannya masih banyak mengandung kontroversi karena unsur subjektivitas yang didominasi oleh persepsi atasan

3. Belum adanya buku catatan penilaian pengamatan atasan terhadap kinerja bawahan secara menyeluruh dari waktu ke waktu.
4. Data internal perusahaan pada akhir tahun 2009 menunjukkan *turn over* karyawan yang cukup tinggi sebesar 11,1%, terutama di divisi marketing.

Hal-hal itulah yang diduga memicu munculnya nilai akhir dari penilaian kinerja yang kurang mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Sistem penilaian kinerja yang tidak objektif mengakibatkan kekecewaan pihak-pihak yang bersangkutan dan ketidakpuasan (perusahaan dan penilai) bagi beberapa kelompok yang dinilai (karyawan). Hal ini akan mengakibatkan penurunan motivasi kerja yang pada akhirnya berakibat menurunnya kinerja lembaga. Oleh karena itu dengan melihat pentingnya penilaian kerja terhadap kepuasan karyawan bagi kemajuan Lembaga Bimbingan Belajar Primagama, maka perlu untuk mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap dampak penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan sehingga hasilnya dapat dipergunakan oleh pihak manajemen untuk perbaikan program penilaian prestasi kinerja di masa yang akan datang.

Menyikapi kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah yang berkaitan dengan " Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Karyawan Studi Kasus di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Yogyakarta"

B. Lingkup Penelitian

Dalam suatu penelitian untuk mengembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai objek yang diteliti dengan tetap mempertahankan

keutuhan dari objek, sehingga data yang dikumpulkan bisa dipelajari sebagai keseluruhan yang berintegrasi, maka perlu diberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama di Yogyakarta
2. Responden yang diteliti adalah karyawan tetap Lembaga Bimbingan Belajar Primagama
3. Variabel independen yang diteliti adalah sistem penilaian kinerja Lembaga Bimbingan Belajar Primagama
4. Variabel dependen yang diteliti adalah kepuasan kerja karyawan tetap di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan pertanyaan:

1. Apakah ada pengaruh sistem penilaian kinerja dengan kepuasan kerja karyawan di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Yogyakarta.
2. Bagaimana sistem penilaian kinerja dan kepuasan karyawan di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Yogyakarta?
3. Unsur-unsur apakah yang paling dominan dari tiap unsur-unsur sistem penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Yogyakarta?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah membuat sistem penilaian kinerja yang berdampak terhadap kepuasan kinerja karyawan serta pelaksanaannya dengan cara:

- a. Menganalisis pengaruh sistem penilaian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Bimbingan Primagama Yogyakarta.
- b. Menganalisis sistem penilaian kinerja dan kepuasan karyawan di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Yogyakarta.
- c. Mengidentifikasi unsur-unsur yang paling dominan dari tiap unsur-unsur sistem penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang dilakukan pada Lembaga Bimbingan Belajar Primagama, maka penelitian ini mempunyai manfaat antara lain:

- a. Bagi lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan