

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia keberhasilan tersebut tidak akan tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan juga akan tercapai jika mempunyai sumber daya yang baik dan berkompeten. Untuk mewujudkannya, perusahaan dapat memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

Manusia merupakan penggerak sumber daya yang ada dalam aktivitas dan rutinitas suatu perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat golongan individu dari berbagai status yaitu dari tingkat pendidikan, jabatan, jenis kelamin, berbagai usia, dan tingkat pengeluaran. Dengan adanya berbagai golongan tersebut akan mempermudah perusahaan untuk memberikan berbagai pekerjaan.

Dari berbagai golongan individu dan berbagai status tersebut, perusahaan dalam menjalankan berbagai aktivitas yang ada di dalamnya, mempunyai penerapan proses manajemen. Proses manajemen yang diterapkan salah satunya adalah proses penilaian kinerja yang akan dievaluasi oleh manajer. Penilaian ini dilakukan untuk memastikan bahwa sebuah perusahaan bergerak sesuai dengan tujuannya. Apabila terdapat pelanggaran terhadap tujuan tersebut, seorang manajer bertugas mengatasi dan meluruskan hal tersebut. Untuk itu, manajer harus memberikan

metode yang tepat dalam menjalankan sebuah perusahaan agar memberikan penilaian yang baik untuk karyawannya. Selain itu, tugas seorang manajer adalah menemukan metode penilaian terbaik yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera atau lebih dikenal BPRS Madina Syariah adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang berada di wilayah Yogyakarta. BPRS Madina Syariah berdiri sejak tahun 2007. Terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan untuk melaksanakan penilaian kinerja karyawan di BPRS Madina Syariah. Pemilihan metode ini didasarkan pada kebutuhan dan kesesuaian dengan kondisi yang dilakukan untuk memberi penilaian. Januari (2015: 2) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan mengevaluasi karyawan baik saat ini maupun di masa lalu yang dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan akan menerima hasil penilaian kinerja dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Penilaian kinerja yang lebih valid adalah penilaian kinerja karyawan yang melibatkan lebih dari satu penilai (Efranto, Riawati, dan Dinaputri, 2015: 112).

Salah satu bank yang telah menerapkan penilaian kinerja yaitu BPRS Madina Syariah. BRPS Madina Syariah sudah menerapkan metode penilaian kinerja yaitu dengan memberikan penilaian kepada sesama karyawan dan memberi penilaian kepada manajer. Metode seperti yang diterapkan BPRS Madina Syariah adalah metode *360 degrees feedback*.

Metode *360 degrees feedback* atau metode umpan balik merupakan proses

penilaian kinerja dengan sumber penilaian berdasarkan perilaku seseorang atas individu serta perilaku terhadap atasan, rekan kerja, bawahan, dan anggota (Sabitah dan Susilo, 2017: 57).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murti dan Hudiwinarsir, 2012: 2). Agar perusahaan mendapatkan kinerja yang optimal dan memuaskan dari karyawan, sebuah perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih bagi setiap karyawannya, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan harus mempunyai strategi dalam meningkatkan kinerja. Beberapa strategi yang menjadi penilaian kinerja atau evaluasi kinerja karyawan berguna untuk melihat kemampuan karyawan, pemberian *reward*, *punishment* dan pelatihan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih semangat. Namun, di BPRS Madina Syariah ini masih terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dengan keterlambatan waktu kerja dan karyawan marketing dalam pencapaian target masih ada yang belum mencapai target, dan seperti apa aturan yang dipakai di BPRS Madina Syariah.. Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Penerapan Metode Penilaian Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera*".

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat beberapa permasalahan. Pertama, penerapan penilaian manajemen personalia merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan harus senantiasa dievaluasi atau dinilai sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dengan adanya evaluasi kinerja karyawan diharapkan pihak manajemen akan mengidentifikasi kekurangan yang harus diperbaiki. Kedua, dari hasil penilaian kinerja oleh manajemen tersebut, diharapkan dapat menyusun strategi dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan yang kinerjanya belum baik.

Dari uraian latar belakang maka penulis akan merumuskan beberapa rumusan masalah yang akan dijawab dalam Penelitian ini yang diharapkan akan memberikan dampak positif bagi pembaca dan BPRS Madina Syariah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Madina Syariah?
2. Strategi apa yang digunakan manajemen BPRS Madina Syariah dalam meningkatkan kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan penilaian kinerja karyawan dari manajemen personalia BPRS Madina Syariah.

2. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan manajemen BPRS Madina Syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya Penelitian maka diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Lembaga Keuangan Syariah dan Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pihak lembaga keuangan syariah dan perusahaan mengenai penilaian manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi orang-orang yang membaca dan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi penulis

Penelitian ini adalah pelajaran berharga bagi penulis mengenai manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja karyawan.