

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peningkatan perekonomian di suatu negara salah satunya disebabkan oleh perkembangan suatu sektor industri di negara tersebut. Sektor industri pengolahan merupakan salah satu contoh sektor industri yang memiliki peranan penting dalam peningkatan pendapatan negara. Salah satu dari sektor industri pengolahan adalah industri manufaktur, hal ini memicu besarnya potensi persaingan antar perusahaan semakin tinggi.

Menurut Sesiliya (2016) dimana salah satu bagian terpenting untuk mencapai keunggulan yang kompetitif diperlukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi di perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Dengan hal ini metode manajemen kinerja dapat diterapkan guna mengukur dan meningkatkan efektifitas seseorang dalam perusahaan tersebut. Karena penilaian yang baik dan tepat dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam mengetahui produktivitas suatu perusahaan, serta dapat dijadikan bahan evaluasi seberapa baik karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Abu (2017) produktivitas berdampak pada pemanfaatan sumber daya dalam proses produksi. Jika proses produksi kurang baik, maka akan menimbulkan produk cacat. Pemanfaatan sumber daya menyebabkan ketidakseimbangan antara penggunaan input dengan output. Ketidakseimbangan tersebut berdampak pada penurunan keuntungan. Menurut syarifudin (2018) produk cacat merupakan produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar kualitas yang sudah ditentukan. Produsen sebaiknya melakukan pencegahan terjadinya produk cacat dengan cara menyelidiki apakah terjadi kesalahan dalam proses produksinya. Karena suatu produk dikatakan cacat apabila produk tersebut tidak aman dalam penggunaannya serta tidak memenuhi syarat-syarat keamanan tertentu. Jika dilihat dari pengukuran hasil awal yang didapat setiap bulannya pada divisi produksi di PT. Sang Plastik Indonesia, dengan mengambil 3 sampel jenis

barang yang sering di produksi yaitu HD Biru, HD Nat, HD CC. Hal ini disebabkan selain kualitas bahan baku yang tidak mendukung namun terkadang juga disebabkan oleh human error. Tetapi saat dilakukan pengamatan terkadang produk awal di PT. Sang Plastik Indonesia lebih didominasi penyebabnya adalah human eror atau kecerobohan operator. Permasalahan yang terkadang terjadi pada saat proses produksi berlangsung operator meninggalkan mesinnya, selain itu satu pekerja mengendalikan dua mesin, kurangnya pengontrolan suhu, sehingga hal ini berdampak pada produk yang dihasilkan. Dengan ini kami melakukan penelitian dengan melakukan pengukuran terhadap kinerja atau human eror di PT. Sang Plastik Indonesia yang menimbulkan turunnya semangat kerja. Penurunan semangat kerja ini, berdampak pada kegagalan produk. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Syarifudin (2018) setiap defect pada industri sumbernya adalah manusia. Menurut Syarifudin (2018) untuk meminimalisir human eror perlu dilakukan penilaian kerja. Penilaian ini bertujuan memberikan masukan kepada perusahaan tentang standart kinerja karyawan. Pendapat tersebut dikuatkan oleh Robert (2018) yang mengatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas.

Produktivitas memainkan peran penting dalam daya saing organisasi. Organisasi diperlukan adanya pandangan bahwa efektivitas organisasi tergantung pada pengakuan yang tepat dan sistem penghargaan, dimana hal ini digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang dimilikinya dengan mengadopsi penilaian kinerja 360 derajat. Metode ini menunjukkan bahwa proses mencapai suatu manajemen kinerja yang efektif untuk peningkatan produktivitas harus mencakup sejumlah kegiatan, diantaranya penetapan tujuan bersama serta tinjauan kemajuan yang berkelanjutan.

Perusahaan perlu melakukan upaya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan mutu barang yang dihasilkannya. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia agar terjadi efektivitas kerja. Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan supaya mencapai tujuan dari segi kualitas maupun kuantitas. Sehingga produktivitas

merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut artian lain produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia industri yang semakin ketat ini. Tingkat produktivitas yang dicapai perusahaan merupakan indikator seberapa efisien perusahaan dalam mengombinasikan sumber daya yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut Fithri Prima (2015) menyatakan bahwa produktivitas memandang dari dua sisi sekaligus yaitu dari sisi input dan output, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output (barang/jasa) atau dengan kata lain produktivitas itu merupakan kombinasi antara efektivitas dan efisiensi.

Menurut penelitian terdahulu oleh Yosy Arisandy (2017) dalam metode penilaian kinerja karyawan, bahwa penilaian kinerja karyawan yang baik tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan. Penilaian setiap waktu juga bermanfaat untuk memberikan feedback atau masukan pada bawahan tentang kinerjanya yang kurang baik, sehingga untuk waktu berikutnya, bawahan dapat memperbaiki kinerja. Untuk mengatasi hal itu maka kini dikenal adanya sistem penilaian 360 derajat (360 degree feedback). Seperti namanya, proses ini mencakup penilaian dari beragam titik, yakni penilaian dari diri sendiri, dari atasannya, kemudian dari rekan kerjanya, serta juga penilaian dari bawahan (bagi karyawan yang punya bawahan). Kombinasi dari penilaian berbagai sumber (360 degree feedback) dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai perilaku dan kecakapan dari karyawan.

Oleh sebab itu, dengan adanya permasalahan yang menunjukkan ketidakstabilan hasil defect produk yang diperoleh, maka penulis melakukan penelitian dengan bekerja sama antar para pekerja baik atasan maupun

bawahan dengan memberikan gambaran penilaian 360 derajat. Hal ini berguna untuk mengetahui kesalahan apa saja yang dilakukan oleh para pekerja sehingga dapat mengetahui kesalahan yang mungkin terjadi pada produk yang dihasilkan. Kemudian dari permasalahan tersebut penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian yang berjudul “**ANALISA PERFORMANCE 360 DEGREE PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PLASTIK GRESIK**”. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan agar dapat memperbaiki diri pada saat melakukan pekerjaannya.

## **1.2 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

### **1. Ruang Lingkup**

Berdasarkan latar belakang diatas, untuk meminimalisir kesalahan yang terkadang disebabkan oleh pekerja yang mengakibatkan banyaknya hasil *defect* produk yang diperoleh oleh divisi produksi maka PT. Sang Plastik Indonesia diharapkan melakukan identifikasi dan analisa agar dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan para pekerja sehingga hasil *defect* yang didapat juga dapat berkurang.

### **2. Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dilakukan di PT. Sang Plastik Indonesia
- b. Pada penelitian ini difokuskan pada divisi produksi (divisi yang mencetak plastik) untuk mengetahui kesalahan pekerja sehingga berdampak pada *defect* produk yang dihasilkan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat beberapa hal yang menjadi rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana tahapan pelaksanaan metode *360 degree* sebagai langkah perbaikan penilaian pekerja dan mengurangi human error untuk meningkatkan performansi kinerja ?
2. Bagaimana analisa *performance 360 degree* produktivitas kinerja karyawan perusahaan plastik gresik ?

## 1.4 Tujuan dan Manfaat

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pemecahan masalah berikut adalah :

- a. Mengetahui tahapan pelaksanaan metode *360 degree* sebagai langkah perbaikan penilaian pekerja dan mengurangi human error untuk meningkatkan performansi kinerja
- b. Mengetahui analisa *performance 360 degree* produktivitas kinerja karyawan perusahaan plastik gresik.

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis
  - 1) Untuk mengaplikasikan teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah.
- b. Bagi Perusahaan
  - 1) Dapat memberikan masukan yang membangun dan berarti bagi perusahaan agar dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam memperbaiki kinerja karyawan dalam memperoleh hasil.
  - 2) Dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan dengan metode *360 degree* sebagai perbaikan *performance* guna mengurangi *human error* yang berdampak pada *defect* produk yang dihasilkan.
- c. Bagi Universitas
  - 1) Untuk pengayaan keilmuan tentang keilmuan konsentrasi produktivitas.

