



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Jurusan Administrasi Bisnis**  
**Program Studi Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN – PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

**Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Bagian**  
**Redaksi di PT Pikiran Rakyat Bandung**

Skripsi

Oleh

Denisius

2013320066

Bandung

2019



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Jurusan Administrasi Bisnis**  
**Program Studi Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN – PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

**Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Bagian  
Redaksi di PT Pikiran Rakyat Bandung**

Skripsi

Oleh

Denisius

2013320066

**Pembimbing**

**Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.**

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Denisius  
Nomor Pokok : 2013320066  
Judul : Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Redaksi di  
PT Pikiran Rakyat Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Senin, 16 Desember 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**  
**Ketua sidang merangkap anggota**  
Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si

:

**Sekretaris**  
Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. :

\_\_\_\_\_

**Anggota**  
Angela Caroline, S.AB., M.M.

:

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## Surat Pernyataan

- Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Denisius  
NPM : 2013320066  
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul : Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai  
Bagian Redaksi di PT Pikiran Rakyat  
Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Desember 2019



Denisius

## Abstrak

Nama : Denisius  
NPM : 2013320066  
Judul : Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Redaksi di PT Pikiran Rakyat Bandung

---

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja dari para pegawainya dengan cara apapun, dimana salah satu cara untuk meningkatkannya adalah perusahaan perlu memelihara kinerja pegawai, untuk itu perlu diketahui terlebih dahulu bagaimana kinerja pegawai tersebut melalui penilaian kinerja. Baik buruknya penilaian kinerja perlu dievaluasi untuk memastikan cara dan metode penilaian yang dipergunakan sudah berjalan dengan baik.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sistem penilaian kinerja dan untuk mengetahui serta menganalisis tanggapan pegawai bagian redaksi di PT Pikiran Rakyat Bandung mengenai sistem penilaian kinerja yang telah dilakukan. Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. PT Pikiran Rakyat Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang media massa khususnya media surat kabar.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif analisis, metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, studi dokumentasi, dan kuisioner yang disebar di perusahaan PT Pikiran Rakyat Bandung kepada 50 responden bagian redaksi. Teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif dalam bentuk frekuensi dan persentase untuk kemudian dihitung, serta analisis statistik juga ditambah dengan analisis beda tanggapan sesuai data responden dalam bentuk total skor dari keseluruhan jawaban responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan status.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang dilakukan PT Pikiran Rakyat Bandung dinilai masih kurang baik. Masih banyak hal-hal yang perlu diperbaiki. Hal ini juga didukung oleh beberapa sikap pegawai yang masih belum menanggapi pelaksanaan penilaian kinerja tersebut secara positif. Hal yang dianggap masih kurang, ketidakjelasan periode tanggal dilakukannya penilaian, tidak memiliki standar dan kriteria penilaian. Hal yang dianggap sudah baik, memiliki metode penilaian yang jelas yaitu rating scales dan memiliki aspek penilaian yang sudah sesuai dalam menjaga kualitas kerja dan hubungan antar sesama pegawai.

Penulis memberi saran kepada pihak perusahaan untuk membuat standar penilaian kinerja yang objektif yang berisi dua jenis informasi dasar tentang apa yang harus dilakukan dan seberapa baik harus melakukannya dan menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta melakukan review dari hasil penilaian bagi pegawai yang memiliki nilai kinerja rendah.

## *Abstract*

Name : Denisius  
NPM : 2013320066  
Title : Anaylisis Of Editorial Employee Performance  
Appraisal System In PT Pikiran Rakyat Bandung

---

*Human Resources is one of the main factors in a company. Human resources have a very important role, every company tries to improve the performance of its employees in many way, where one of the ways was to improve it is, the company needs to maintain employee performance, for that it is necessary to know in advance how the employee's performance through performance appraisal. Whether the performance appraisal is good or bad it still needs to be evaluated to ensure that the assessment way and methods used are working well.*

*The purpose of this research is to find out and analyze the performance appraisal system and to find out and analyze the response of the editorial staff at PT Pikiran Rakyat Bandung about the performance appraisal system that has been done. Performance appraisal refers to a formal and structured system used to measure, assess and influence traits related to work, behavior and results, including the level of absence. PT Pikiran Rakyat Bandung is a company engaged in the mass media, especially newspaper media.*

*In this study, the type of research used by researchers is descriptive analysis, the research method used is the survey method. With data collection techniques, namely interviews, documentation studies, and questionnaires distributed in the company PT Pikiran Rakyat Bandung to 50 editorial respondents. Data analysis techniques were carried out quantitatively by using descriptive statistics in the form of frequencies and percentages for later calculation, and statistical analysis was also supplemented by analysis of different responses according to respondents' data in the form of a total score of the respondents' answers based on gender, age, and status.*

*The results of this research show that the performance appraisal system conducted by PT Pikiran Rakyat Bandung is still considered to be poor. There are still has many things that need to be fixed. This is also supported by a number of employee attitudes that still have not responded positively to the implementation of the performance appraisal. Things that are considered still lacking, unclear period of the assessment date, do not have standard and assessment criteria. Things that are considered good, is this company have clear assessment methods namely rating scales and have aspects of assessment that are appropriate in maintaining work quality and relationships among fellow employees.*

*The author advises the company to create an objective performance appraisal standard that contains two basic types of information about what to do and how well to do it and establish clear assessment criteria and conduct a review of the assessment results for employees who have low performance values.*

## **Kata Pengantar**

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya dengan berkat rahmat dan kasih-Nya penyusun dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Redaksi di PT Pikiran Rakyat Bandung”. Penulisan skripsi ini guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana S-1 di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat dilakukan tanpa bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yaitu kepada:

1. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk selalu membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai dengan baik.
2. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
3. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.

4. Segenap dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang sudah memberikan ilmu selama peneliti menuntut ilmu di Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan
5. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta : Tjandera Widjaya dan Tinawati serta adik kandung saya yang senantiasa mendoakan serta memberikan dukungan, kasih sayang, dan semangat serta doa dalam setiap langkah penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Terima kasih kepada Bapak Yoke Pribadi Komarius, S.AB., M.Si. yang selalu memberi saran dan masukan serta ilmu kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap karyawan dan pimpinan umum bagian redaksi PT Pikiran Rakyat Bandung yang telah bersedia menjadi narasumber dan responden dalam penelitian ini.
8. Terima kasih kepada Forsether Joan Victory mother of alien yang selalu mendampingi dan memberi dukungan penuh serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Unpar : Kevin Gratianus, Alfonsius Adhitio, Team Futsal Kamplai Fisip, yang memberi dukungan, masukan, dan bantuan dalam pengerjaan skripsi.
10. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung serta mendoakan penulis dalam pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.



Semoga Tuhan melimpahkan rahmat dan berkat-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya kepada penulis selama ini. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan karena keterbatasan yang dimiliki peneliti. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Bandung, Desember 2019

Denisius

## Daftar Isi

<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<i>Abstract</i> .....	<b>ii</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>iii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>vi</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b> .....	<b>5</b>
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.2 Kinerja Pegawai.....	6
2.2.1 Pengukuran Kinerja .....	8
2.3 Penilaian Kinerja.....	9
2.3.1 Tujuan Penilaian Kinerja .....	10
2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja .....	11
2.3.3 Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif.....	13
2.3.4 Metode Penilaian Kinerja .....	14
2.4 Penelitian Terdahulu .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>20</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	20
3.2 Metode Penelitian .....	20
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.4 Populasi dan Sampel.....	22
3.4.1 Populasi .....	22
3.4.2 Sampel .....	22

3.5 Teknik Analisis Data .....	23
3.6 Model Penelitian .....	24
3.7 Operasional Variabel .....	25
<b>BAB IV OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
4.1 Sejarah Perusahaan .....	26
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	28
4.2.1 Visi Perusahaan .....	28
4.2.2 Misi Perusahaan.....	30
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	31
<b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
5.1 Hasil Penelitian .....	33
5.1.1 Penilai .....	33
5.1.2 Metode Penilaian Kinerja Pegawai.....	33
5.1.3 Kriteria penilaian .....	34
5.1.4 Periode Waktu Penilaian Kinerja Pegawai.....	34
5.1.5 Aspek Yang Dinilai .....	34
5.2 Gambaran Karakteristik Responden .....	34
5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja Karyawan.....	37
5.3.1 Uji Validitas.....	37
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	38
5.4 Analisis Deskriptif Variable Penilaian Kinerja Karyawan .....	39
5.5 Analisis Beda Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Kriteria Responden.....	50
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
6.1 Kesimpulan .....	81
6.2 Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>85</b>

## Daftar Tabel

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3. 1	Penilaian Alternatif Kuesioner .....	24
Tabel 3. 2	Oprasional Variabel Penilaian Kinerja Pegawai .....	25
Tabel 5. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 5. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	35
Tabel 5. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	36
Tabel 5. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel 5. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	36
Tabel 5. 6	Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja Karyawan .....	37
Tabel 5. 7	Hasil Uji Reliablitas Variabel Prakerin (X1).....	39
Tabel 5. 8	Pedoman Kategorisasi Tanggapan Responden.....	40
Tabel 5. 9	Tanggapan Pegawai Mengenai Keadilan Dalam Pemberian Nilai...40	
Tabel 5. 10	Tanggapan Pegawai Mengenai Manfaat Penilaian untuk Pengembangan Karir Karyawan.....	41
Tabel 5. 11	Tanggapan Pegawai Mengenai Manfaat Penilaian untuk Kenaikan Imbalan Karyawan.....	41
Tabel 5. 12	Tanggapan Pegawai Mengenai Manfaat Penilaian untuk Rotasi Dan Mutasi Karyawan.....	42
Tabel 5. 13	Tanggapan Pegawai Mengenai Manfaat Penilaian untuk Penilaian Prestasi Kerja.....	42
Tabel 5. 14	Tanggapan Pegawai Mengenai Periode Waktu Pelaksanaan Penilaian kinerja .....	43
Tabel 5. 15	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang Dinilai Berdasarkan Aspek (Disiplin Kerja).....	43
Tabel 5. 16	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang Dinilai Berdasarkan Aspek (Kualitas Kerja) .....	44
Tabel 5. 17	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang Dinilai Berdasarkan Aspek (Kreativitas Dalam Bekerja).....	44

Tabel 5. 18	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang Dinilai Berdasarkan Aspek (Kecepatan Kerja).....	45
Tabel 5. 19	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang Dinilai Berdasarkan Aspek (Kerja Sama dan Komunikasi) .....	45
Tabel 5. 20	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang Dinilai Berdasarkan Aspek (Loyalitas) .....	45
Tabel 5. 21	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang Dinilai Berdasarkan Aspek (Daya Analisis).....	46
Tabel 5. 22	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang Dinilai Berdasarkan Aspek (Inisiatif Dalam Bekerja).....	46
Tabel 5. 23	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang dinilai berdasarkan aspek (Kepemimpinan).....	47
Tabel 5. 24	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang Dinilai Berdasarkan Aspek (Pemecahan Masalah).....	47
Tabel 5. 25	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang Dinilai Berdasarkan Aspek (Bertanggungjawab Terhadap Tugas) .....	47
Tabel 5. 26	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang dinilai berdasarkan aspek (Kejujuran) .....	48
Tabel 5. 27	Tanggapan Pegawai Mengenai Kejelasan yang dinilai berdasarkan aspek (Ketaatan) .....	48
Tabel 5. 28	Rekapitulasi hasil tanggapan pada variabel Penilaian kinerja karyawan.....	49
Tabel 5. 29	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator Keadilan Dalam Pemberian Nilai .....	51
Tabel 5. 30	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator Manfaat Penilaian untuk Pengembangan Karir Karyawan.....	52
Tabel 5. 31	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator Manfaat Penilaian untuk Kenaikan Imbalan Karyawan .....	53
Tabel 5. 32	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator Manfaat Penilaian untuk Rotasi dan Mutasi Karyawan.....	55

Tabel 5. 33	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator Manfaat Penilaian untuk Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	56
Tabel 5. 34	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator Periode Waktu Pelaksanaan Penilaian kinerja .....	58
Tabel 5. 35	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Disiplin Kerja .....	60
Tabel 5. 36	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Kualitas Kerja.....	61
Tabel 5. 37	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Kreativitas dalam Bekerja .....	62
Tabel 5. 38	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Kecepatan Kerja .....	64
Tabel 5. 39	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Kerjasama dan Komunikasi .....	65
Tabel 5. 40	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Loyalitas .....	66
Tabel 5. 41	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Daya Analisis .....	67
Tabel 5. 42	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Inisiatif dalam Bekerja .....	69
Tabel 5. 43	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Kepemimpinan .....	70
Tabel 5. 44	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Pemecahan Masalah .....	72
Tabel 5. 45	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas .....	73
Tabel 5. 46	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Kejujuran .....	74
Tabel 5. 47	Analisis Beda Tanggapan pada Indikator kejelasan yang dinilai berdasarkan Ketaatan.....	76

Tabel 5. 48 Analisis Total Skor Beda Tanggapan pada Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Redaksi di PT Pikiran Rakyat Bandung .....	77
--	----

## Daftar Gambar

Gambar 3. 1 Model Penelitian .....	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Pikiran Rakyat Bandung .....	32
Gambar 5. 1 Garis Kontinum Variabel Penilaian Kinerja Karyawan.....	50



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi (Rande, 2016).

Kinerja dikatakan efisien apabila input tertentu dapat dicapai dengan output yang maksimal. (Aguinis, 2014) mengatakan bahwa kriteria kinerja bervariasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, namun kinerja karyawan paling umum diukur dengan banyak pekerjaan yang meliputi: Kualitas dari output, ketepatan waktu dari output, kerja sama, efisiensi dan tepat waktu menyelesaikan pekerjaan.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya sumber daya yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari

seorang pemimpin maupun dari pegawai itu sendiri dengan dengan cara apapun, dimana salah satu cara untuk meningkatkannya adalah perusahaan perlu memelihara kinerja pegawai, untuk itu perlu diketahui terlebih dahulu bagaimana kinerja pegawai tersebut melalui penilaian kinerja. Baik buruknya penilaian kinerja perlu di evaluasi untuk memastikan cara dan metode penilaian kinerja yang dipergunakan sudah berjalan dengan baik dan efektif.

PT Pikiran Rakyat Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang media massa khususnya surat kabar dengan jumlah karyawan kurang lebih 400 orang. Dalam proses pengembangan perusahaan, PT Pikiran Rakyat Bandung telah menemukan beberapa permasalahan terkait terkait dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.

Pada PT Pikiran Rakyat Bandung ini telah dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai namun tujuan dan umpan balik dari penilaian kinerja yang selama ini telah dilakukan oleh perusahaan dirasa belum tercapai dengan baik. Dari proses penilaian kinerja pegawai, sistem penilaian kinerja yang baik adalah peran yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan penilaian itu sendiri. Dengan memiliki sistem penilaian yang baik dan objektif akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dari penilaian kinerja dan memperoleh umpan balik yang sesuai dengan apa yang di harapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Redaksi di PT Pikiran Rakyat Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

PT Pikiran Rakyat Bandung adalah perusahaan penerbitan terbesar di Jawa Barat yang bergerak di bidang media massa khususnya pada penerbitan surat kabar/koran. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi perusahaan. Dengan begitu setiap pegawai harus memiliki kinerja yang baik agar dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Dalam melakukan Penilaian kinerja di PT Pikiran Rakyat sangat memerlukan kinerja SDM yang bersaing. Penilaian kinerja yang dilakukan PT Pikiran Rakyat bertujuan untuk mengetahui dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya meningkatkan mutu perusahaan. Namun peningkatan kemampuan pegawai yang diharapkan sebagai umpan balik dari penilaian kinerja yang selama ini sudah dilakukan belum sesuai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sistem penilaian kinerja pegawai di PT Pikiran Rakyat Bandung?
2. Bagaimana tanggapan pegawai terhadap sistem penilaian kinerja PT Pikiran Rakyat Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sistem penilaian kinerja pegawai PT Pikiran Rakyat Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pendapat pegawai tentang sistem penilaian kinerja di PT Pikiran Rakyat Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi akademik dari teori-teori yang dipelajari di perkuliahan dan menjadi pelengkap informasi yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan keputusan-keputusan sumber daya manusia perusahaan khususnya tentang sistem penilaian kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Pembaca**

Dapat memberikan referensi tentang sistem penilaian kinerja karyawan untuk pembelajaran kedepannya.