

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam satu dekade belakangan ini, Indonesia mengalami begitu banyak guncangan. Baik dalam bidang sosial, politik, hukum, dan khususnya ekonomi. Sistem perekonomian yang baik sangat mendukung untuk terjadinya pembangunan menuju arah yang lebih baik. Roda perekonomian sangat ditunjang oleh berbagai perusahaan yang ada di Indonesia, yang sangat berpengaruh terhadap tersedianya lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan pendapatan dan untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Pekerjaan adalah bagian penting dalam kehidupan (Hirsh dan Jackson, 2004), selain itu mendapatkan pekerjaan bertujuan untuk memperoleh kekuasaan, status sosial, dan juga bersosialisasi dengan orang lain.

Setiap karyawan dituntut untuk terus-menerus mencari ilmu serta pengalaman yang akan membuatnya semakin untuk maju dan berkembang dalam menjalani pekerjaannya, salah satu caranya dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan yang difasilitasi oleh perusahaan atau instansi terkait dibidangnya. Hal ini dilakukan untuk menilai prestasi kinerja karyawan untuk mencari kekurangan yang harus segera diperbaiki dan karyawan kembali termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya.

Dengan mengikuti pelatihan, setiap karyawan akan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya, yang mungkin selama ini belum bisa dikeluarkan secara maksimal.

Motivasi tidak hanya lahir dari pihak eksternal, tapi internal dari dalam diri sendiri sangat mendominasi diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor internal dan eksternal tidak dapat dipisahkan, karena keduanya mempunyai peran penting dalam pengembangan diri seseorang. Dan keduanya memiliki hubungan yang akan saling melengkapi. Hal tersebut sangat penting mengingat pentingnya peningkatan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu laba yang maksimal. Evaluasi kinerja yang berbentuk penilaian kinerja harus mempunyai format yang baik efektif, efisien, dan juga objektif agar investasi sumber daya manusia yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Apalagi belakangan ini terjadi persaingan yang tajam, perubahan teknologi yang cepat telah menimbulkan paradigma baru. Perusahaan lebih memilih tenaga mesin dari pada pemanfaatan sumber daya manusia.

Dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik, evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan haruslah tepat guna dan karyawan harus memanfaatkan hal ini sebagai hal yang positif untuk kedua belah pihak. Penilaian kinerja juga berguna untuk karyawan agar dapat perkembangan yang telah didapat dan juga dapat merencanakan karirnya. Ada terdapat pandangan bahwa organisasi hanya memberikan dukungan bagi karyawan dalam merencanakan karirnya (Hariandja, 2002). Perusahaan hanya menyediakan

sarana untuk membantu karyawan merencanakan karirnya, hal ini membuktikan bahwa organisasi dan karyawan terlibat dalam perancangan karir karyawannya.

Dengan demikian, karyawanlah yang memegang peran penting dalam merencanakan karir, semakin tinggi tingkat karir yang ingin dicapai maka semakin tinggi pula tingkat motivasi yang dimiliki karyawan tersebut untuk mencapainya. Oleh karena itu, setiap karyawan yang bekerja sangat membutuhkan dukungan motivasi yang berkesinambungan agar bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan

Untuk itu penulis mengambil tempat di perusahaan Aswi Perkasa untuk mengadakan penelitian karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang sedang berkembang sehingga tentunya akan bisa menggambarkan permasalahan-permasalahan penilaian kinerja yang diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis memilih penelitian dengan judul: **”Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Aswi Perkasa, Bandung”**.

Identifikasi Masalah

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam perusahaan adalah menentukan formulasi yang tepat dalam penilaian kinerja karyawan yang seobjektif mungkin. Langkah yang diambil seorang manajer harus selalu tepat dalam menilai kinerja setiap karyawan yang bekerja untuk perusahaan, karena secara langsung maupun tidak langsung dapat

berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Seorang manajer harus selalu dapat memberikan motivasi yang positif untuk bawahannya.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Herzberg, yaitu Teori Motivasi Dua Faktor yang menyatakan bahwa suatu pekerjaan itu selalu berhubungan dengan dua faktor, yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Robbins,1996:202). Penelitian ini berfokus berfokus pada kedua dimensi Herzberg untuk mengukur motivasi kerja.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh penilaian kinerja yang tepat. Melalui formulasi penilaian kinerja yang tepat akan memberikan dampak positif bagi karyawan untuk dapat selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi batasan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan di PT Aswi Perkasa ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT Aswi Perkasa ?
3. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi karyawan di PT Aswi Perkasa ?

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi-informasi yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi karyawan di Perusahaan Aswi Perkasa.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui penilaian kinerja karyawan di PT Aswi Perkasa.
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT Aswi Perkasa.
3. Mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi karyawan di PT Aswi Perkasa.

Kegunaan Penelitian

Penulisan diharapkan akan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Bagi perusahaan

Dari penulisan ini diharapkan dapat berguna dan menjadi masukan bagi perusahaan, khususnya mengenai masalah perencanaan sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawannya.

2. Bagi penulis

Dengan adanya penulisan ini, penulis dapat memperoleh kesempatan dalam mempelajari praktek manajemen sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung, selain itu sebagai tindak lanjut dari pengetahuan yang didapat dari bangku kuliah.

3. Bagi pihak lain

Bagi pihak lain yang tertarik dan berkepentingan dengan masalah perencanaan sumber daya manusia, hasil penulisan ini diharapkan akan dapat memberikan masukan yang bermanfaat.

Rerangka Penelitian dan Hipotesis Penelitian

Seperti pada penguraian sebelumnya penilaian kinerja merupakan unsur penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi sangat tergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan dan kemampuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Artinya, karyawan dan organisasi merupakan dua pihak yang saling memiliki ketergantungan dan tujuan yang berbeda.

Untuk dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak, harus ada kesesuaian atau keselarasan antara tujuan yang ingin dicapai karyawan dan organisasi. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, antara lain dengan program pelatihan dan pengembangan, melakukan penilaian dalam mencari kekurangan yang harus diperbaiki, dan melalui program perencanaan yang efektif dan objektif. Dengan adanya perencanaan yang efektif dan objektif, maka motivasi karyawan dapat meningkat.

Menurut teori Dua-Faktor Herzberg, untuk memotivasi karyawan harus terlebih dahulu dipenuhi *motivator factors*. Hal ini berarti bahwa organisasi harus turut serta membantu karyawan dalam melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Definisi motivasi menurut Robbins (1996:198) menyatakan: motivasi adalah kesediaan untuk melakukan sesuatu, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Dari definisi diatas, penulis menemukan suatu upaya untuk melakukan sesuatu, maka dari itu penulis berkesimpulan bahwa harus adanya evaluasi terhadap kelemahan yang harus diperbaiki agar seseorang dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Oleh karena itu, adanya penilaian kinerja yang baik sangat dibutuhkan.

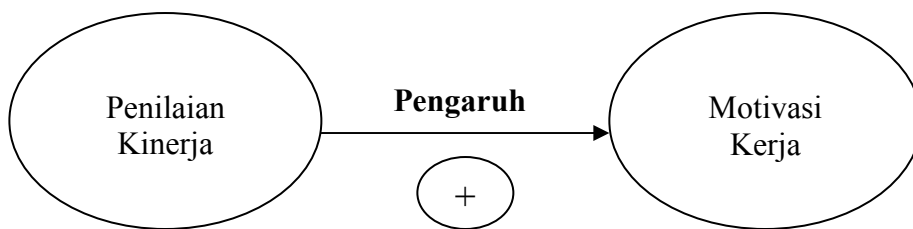
Definisi penilaian kinerja menurut Drs. Bambang Wahyudi (2002:101) menyatakan: penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

Penilaian kinerja bertujuan bukan hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan, tapi karyawan itu sendiri akan diuntungkan dengan adanya penilaian kinerja. Hali ini dapat terlihat dari hasil dari penilaian kinerja itu sendiri akan membawa dampak yang positif bagi perkembangan diri karyawan itu sendiri dan hasil yang positif dapat mendorong motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dari kayawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sementara:

“Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.”

Model penelitian yang dibangun dalam studi ini:



Metoda Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan metoda deskriptif analitis yaitu penelitian dengan mengumpulkan data-data yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya serta memberikan gambaran mengenai permasalahan-permasalahan yang ada di lapangan.

1.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Penelitian kepustakaan (Library research)

Penulis membaca buku-buku, majalah bisnis, majalah ilmiah, dokumen perusahaan dan literatur lain sebagai bahan referensi dan dasar penunjang dalam menganalisa masalah-masalah yang berkaitan dengan skripsi ini.

2) Penelitian lapangan (Field research)

Data yang didapat langsung dari objek penelitian. Adapun data tersebut diperoleh dengan cara melakukan pengamatan secara langsung kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini.

A. Observasi

Pengamatan yang dilakukan dengan mengamati pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Perusahaan Aswi Perkasa untuk memperoleh gambaran dan data-data yang dapat digunakan untuk mendukung penulisan skripsi ini.

B. Quesioner

Penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis mengenai masalah-masalah yang akan diteliti kepada staf personalia dan pihak terkait.

C. Interview

Penulis mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan maupun para karyawan yang berwenang.

1.6.2 Teknik Penentuan Sampel

Menurut Prof. Dr. Suharsimi Arikunto dalam buku 'Prosedur Penelitian' (2002:112), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%.

1.6.3 Teknik Pengolahan Data

Untuk menguji hipotesis penelitian, dalam hal ini pengaruh antar variabel, maka dilakukan tes statistik dengan menggunakan Koefisien Korelasi (KK) Rank Pearson yang dimbil dari Ir. M. Iqbal Hasan, MM. dalam bukunya "Pokok-Pokok Materi Statistik 2" (2002:234).

Rumus:

$$KP = R = (KK)^2 \times 100\%$$

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, mulai dari tahap penyusunan proposal sampai dengan tahap penulisan dan penyusunan hasil penelitian, penulis melakukan penelitian pada PT Aswi Perkasa di jalan Cikarang Dalam km. 6.1 no. 8 Bandung. Adapun waktu penelitian, penulis merencanakan dari bulan Maret sampai bulan November 2007.