

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat berkaitan dengan adanya Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah perusahaan karena manusia yang mampu menggerakkan alat-alat, mengatur suatu organisasi, mengembangkan suatu perusahaan dan mengelola sumber daya yang lainnya. Setiap perusahaan menginginkan seluruh Sumber Daya Manusia yang dimilikinya itu berkualitas, mampu bekerja secara efektif dan efisien, serta siap untuk turut berkompetisi dalam era globalisasi ini.

Dalam era globalisasi ini, hilir mudiknya arus informasi dan teknologi yang ada disertai oleh banyaknya kemajuan yang terjadi, menuntut adanya perubahan-perubahan yang tidak terbatas. Perubahan-perubahan yang tidak terbatas berupa perkembangan kehidupan manusia, sistem kerja, perubahan di dalam organisasi, kemajuan taraf hidup manusia, kemajuan teknologi, kemajuan teknik dan perkembangan bentuk-bentuk usaha.

Perubahan – perubahan ini menuntut para karyawan yang sudah berpengalaman maupun karyawan yang baru dalam perusahaan tersebut untuk

dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang ada agar karyawan kemampuannya akan semakin lebih berkembang dan perusahaan dapat lebih maju.

Tetapi seringkali ditemukan bahwa karyawan tidak mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, ini disebabkan oleh adanya kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan bidang yang harus dikerjakannya ataupun penempatan karyawan yang salah yang tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini tidak terjadi pada karyawan baru saja tetapi juga terjadi pada karyawan yang telah lama bekerja dalam perusahaan.

Salah satu proses sistematis untuk menilai perilaku dan kinerja karyawan adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja memverifikasi perilaku dan kinerja karyawan apakah telah memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Karyawan tentunya mengharapkan umpan balik (feedback) dengan hasil kinerja mereka. Sebagai acuan untuk kinerja dimasa yang akan datang, melalui pelaksanaan sistem penilaian kinerja yang tetap dan diharapkan kinerja karyawan meningkat.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tanggung jawab bagaimana cara memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan agar menjadi kreatif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Kualitas sumber daya manusia sangat berpotensi untuk maju, berkembang, cepat tanggap, memiliki motivasi

tinggi yang dapat memberikan kontribusi secara maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Seorang manajer dalam perusahaan bertugas meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi itu disebabkan oleh latar belakang dan perbedaan karakteristik tiap individu. Cara karyawan bereaksi terhadap pekerjaan dan kebijakan yang diambil perusahaan, interaksi terhadap rekan kerja menampilkan beragam variasi.

Menyadari begitu pentingnya penilaian kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka penulis memilih judul penelitian : **“PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PRAMUSAJI PADA RESTORAN GRAND EASTERN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Penilaian kinerja karyawan dibutuhkan untuk dapat memberikan masukan bagi setiap karyawan dalam perusahaan baik karyawan biasa, manajer maupun pemilik perusahaan. Mengingat pentingnya penilaian kinerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja yang dilakukan Restoran Grand Eastern ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan yang ada di Restoran Grand Eastern ?
3. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pramusaji di Restoran Grand Eastern ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan mengolah data mengenai sistem penilaian kinerja dan tingkat motivasi kerja karyawan, sehingga didapatkan informasi mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan bagi kepentingan penelitian.

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses penilaian kinerja di Restoran Grand Eastern.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di Restoran Grand Eastern.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pramusaji di Restoran Grand Eastern.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil yang didapat dalam penulisan ini, kegunaan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai teori tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga dapat secara langsung melihat praktek secara nyata dalam perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengembangan perusahaan di masa yang akan datang, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penilaian kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat membantu rekan-rekan mahasiswa dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

1.5.1 Kerangka Pemikiran

Dengan adanya sistem penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui kinerja karyawan-karyawannya baik yang berkinerja baik atau tidak memenuhi standar maupun karyawan yang berkinerja buruk atau

tidak memenuhi standar. Dengan begitu perusahaan dapat membuat keputusan dan kebijakan yang tepat untuk mengatasi masalah kinerja karyawannya. Karyawan yang sudah berkinerja baik sebaiknya diberi penghargaan agar motivasi kerja mereka tetap tinggi. Sedangkan untuk karyawan yang berkinerja buruk sebaiknya diberikan sanksi atau dapat juga berupa pelatihan agar karyawan lebih ahli dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Penilaian kinerja menurut Drs. Bambang Wahyudi yaitu suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan (job performance) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

Langkah – langkah dalam melakukan penilaian kinerja (Gary Dessler,2000;2) :

- Penetapan standar kinerja
- Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar kinerja
- Memberi umpan balik (feedback) kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi.

Pengertian penilaian kinerja menurut Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara Drs.,M.Si.Psi adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja menurut Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara,Drs.,M.si.Psi dalam “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” mengutip pendapat Keith Davis, (1964 : 484) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), yang merumuskan bahwa :

- Human Performance = Ability + Motivation
- Motivation = Attitude + Situation
- Ability = Knowledge + Skill

Perbedaan latar belakang, pengalaman, cara pandang, dan cara mereka memberikan respon terhadap kebijakan perusahaan, rekan kerja dan lingkungan kerja membuat seorang manajer sulit untuk memotivasi karyawannya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

Manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi (Dr.Sedarmayanti,M.Pd) antara lain:

1. Peningkatan prestasi kerja
2. Kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan pelatihan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Kesalahan desain pekerjaan

7. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “MODAL dan KREATIF”. MODAL merupakan singkatan dari M = Modal, O = Otak, D = Dengan, A = Aktif, L = Lincah, sedangkan KREATIF singkatan dari K = Keinginan maju, R = Rasa ingin tahu tinggi, E = Energik, A = Analisis sistematis, T = Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, dan P = Pikiran luas.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan

menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Motivasi menurut Drs.Ig.Wursanto merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

Motivasi timbul karena 2 faktor yaitu :

1. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan.
2. Faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi.

1.5.2 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah : **“Proses penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan”**

1.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk memberikan gambaran keadaan perusahaan secara sistematis dan akurat berdasarkan fakta untuk kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya dilakukan analisis masalah dengan metode statistika.

1.6.1 Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yaitu : “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pramusaji Pada Restoran Grand Eastern”, maka terdapat dua variabel penelitian, yaitu :

1. Variabel bebas (X)

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain atau menjadi sebab terhadap terjadi atau tidak terjadinya sesuatu. Dalam hal ini, penilaian kinerja merupakan variabel bebasnya.

2. Variabel tidak bebas (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam hal ini motivasi kerja merupakan variabel tidak bebasnya.

1.6.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat diatas, dimana :

Ho : Penilaian kinerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H1 : Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

1.6.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literature yang berhubungan dengan penelitian.

2. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi atau meninjau langsung perusahaan yang dijadikan objek penelitian, dan hasilnya adalah berupa data-data primer.

Dalam penelitian lapangan, teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi atau objek penelitian sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan nyata mengenai masalah penelitian.

b. Wawancara

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pimpinan, manajer personalia, karyawan perusahaan, dan pihak-pihak lainnya dalam perusahaan, yang memiliki wewenang untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data dan informasi yang diperlukan.

c. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penyebaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden mengenai keterkaitan antara pemberian penilaian kinerja dengan peningkatan motivasi kerja.

Untuk mencari korelasi hubungan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan penulis menggunakan korelasi Rank Spearman, dirumuskan sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan : r_s = koefisien korelasi Spearman

d_i = selisih rank X dan Y

n = jumlah sample

Dengan statistik uji :

$$t = \frac{rs \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - rs^2}}$$

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini diadakan di Restoran Grand Eastern , Jalan Pasirkaliki No: 16. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2006 sampai dengan waktu yang diperlukan hingga selesainya penelitian ini.

