

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan persaingan saat ini yang semakin tajam dan bersifat global memberikan pengaruh secara langsung kepada setiap perusahaan yang ada. Perusahaan-perusahaan berlomba menjadi yang terbaik dengan meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk meningkatkan produktivitas tersebut, sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut merupakan salah satu hal penting. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009; Simamora, 2001 dalam Pujiyanto, 2013).

Manajemen dalam perusahaan dituntut untuk selalu mempelajari teknik baru yang digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan pelaksanaan kinerja mereka dan menciptakan lingkungan yang harmonis antara manusia dan pelaksanaan kinerjanya serta memaksimalkan efektifitas setiap individu. Salah satu pendekatan dalam menghadapi era globalisasi karena persaingan regional dan global yang semakin ketat ini ialah dengan menerapkan konsep Sistem Penilaian Kinerja dan Sistem Penghargaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara optimal. Sistem penilaian kinerja dan sistem penghargaan merupakan alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Sengkey, 2013).

Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan dan Akhyadi, 2015). Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya (Rani dan Mayasari, 2014).

Menurut Mulyadi (2015) penilaian kinerja adalah dari semua evaluasi hasil aktivitas yang dihasilkan oleh pekerja atau karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja dengan hasil yang maksimal dan tentunya dari hasil tersebut ada yang baik, ada yang cukup, dan ada yang sangat baik, tergantung dari prestasi karyawan atau pekerja masing-masing.

Menurut Sendarmayanti (2014) ada beberapa alasan untuk menilai kinerja karyawan. Pertama, memberi informasi untuk dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Kedua, Penilaian memberi peluang bagi pimpinan dan staf untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja. Hal ini memungkinkan kedua

belah pihak mengembangkan rencana memperbaiki kekurangan dan mendorong ke arah penyempurnaan.

Kinerja berhubungan juga dengan sistem penghargaan yang berlaku. maka kualitas kinerja dari para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya (Sengkey, 2013). Menurut Wibowo (2016), penghargaan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Pentingnya penghargaan ekstrinsik dan intrinsik semata-mata menyangkut masalah budaya dan selera pribadi. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial. Sedangkan penghargaan intrinsik merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

Pemberian penghargaan (reward) atas prestasi kerja dapat memotivasi karyawan. Para karyawan akan lebih terpacu dalam bekerja sehingga kerjanya meningkat dan pada akhirnya dapat memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan (Mulyadi, 2015).

Pentingnya sistem penilaian kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan ini menarik untuk diteliti. Penelitian ini di inspirasi dari penelitian terdahulu yang memfokuskan Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Pemasaran Suluttenggo (Tangkuman et al, 2015). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maksudnya semakin baik sistem penilaian kinerja maka kinerja karyawan juga

akan semakin meningkat. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maksudnya semakin baik sistem *reward* dan *punishment* maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis mengambil judul penelitian **"PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RETAIL DI BANDUNG"**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan aplikasinya terhadap dunia kerja nyata.

2. Manfaat bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif, efektif, dan efisien.

3. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain atau peneliti selanjutnya yang membahas topik yang berkaitan dengan penelitian ini.

