

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam tujuan yang hendak dicapai dalam beberapa tahun ke depan. Misalnya, meluaskan pangsa pasar, meningkatkan harga saham di bursa efek, meningkatkan volume penjualan, dan lain sebagainya. Semua tujuan tersebut tentu memerlukan proses perencanaan yang matang agar rencana dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Keadaan perekonomian Indonesia dalam kurun waktu 5-10 tahun yang lalu sangat berbeda dibandingkan dengan keadaan sekarang. Seperti yang kita ketahui, saat ini jumlah perusahaan semakin banyak dan persaingan pun semakin ketat. Ancaman-ancaman yang dihadapi oleh perusahaan dapat berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Faktor-faktor internal yang menjadi ancaman bagi perusahaan antara lain banyaknya produk cacat, konflik antar karyawan, kurang baiknya koordinasi antar lini dalam struktur organisasi, dan lain-lain. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang terjadi di luar perusahaan adalah keadaan perekonomian negara, tingkat bunga bank dan selera masyarakat terhadap produk perusahaan, dan lain sebagainya. Kedua faktor ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk dapat mencapai tujuan, perusahaan biasanya menetapkan rencana jangka panjang dan rencana jangka pendek. Rencana jangka panjang biasanya dibuat oleh top manager atau pemilik perusahaan. Rencana ini bersifat strategis karena menentukan tujuan-tujuan objektif yang akan diterapkan dalam rencana jangka pendek. Rencana jangka pendek merupakan representatif dari rencana jangka panjang, dimana setiap tahap dalam penyusunan jangka pendek mewakili rencana jangka panjang yang telah disusun sebelumnya.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan melibatkan banyak pihak yang saling terkait dan saling tergantung satu sama lain untuk bekerja sama mencapai tujuan-tujuan tertentu, misalnya investor, kreditor, karyawan, kepala bagian, dan lain-lain. Keterhubungan pihak-pihak tersebut diharapkan dapat terus berjalan baik oleh perusahaan, meskipun pada kenyataannya selalu ada masalah yang terjadi antara pihak-pihak tersebut.

Satu masalah yang kini menjadi perhatian peneliti adalah berbagai macam demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan. Mereka menuntut hak-haknya yang seharusnya mereka terima setelah mereka memberikan tenaga dan pemikirannya kepada perusahaan. Berita-berita yang ada di berbagai media pun menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan mengalami gangguan. Akibat yang terjadi dari demonstrasi bukan hanya merugikan perusahaan, namun kondisi perekonomian secara keseluruhan suatu negara pun ikut memburuk.

Dengan melihat fenomena yang terjadi tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti fenomena ini. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan**” (Studi Kasus pada Surya Kartika Agung di Jln Raya Bandung no. 61 A)

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Atas dasar latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi topik masalah sebagai berikut:

1. Apakah penilaian kinerja karyawan di Surya Kartika Agung sudah baik?
2. Apakah motivasi karyawan meningkat setelah adanya penilaian kinerja karyawan?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui baik tidaknya penilaian kinerja karyawan di Surya Kartika Agung
- 2 Untuk mengetahui peranan penilaian kinerja karyawan terhadap peningkatan motivasi karyawan pada Surya Kartika Agung

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, merupakan sarana untuk mengetahui sejauh mana teori-teori yang diperoleh semasa kuliah diterapkan dalam dunia usaha dan juga sebagai bahan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai prasyarat bagi sidang sarjana lengkap S-1 di Fakultas Ekonomi Jurusan ekonomi UKM.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berguna bagi perbaikan dan pengembangan perusahaan.
3. Bagi masyarakat, penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan juga sebagai dasar kelanjutan untuk penelitian-penelitian berikutnya.

#### **1.5. Rerangka Pemikiran dan Hipotesis**

Agar dapat berjalan dengan semestinya, suatu perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya yang diperlukan bagi kelangsungan hidupnya. Sumber daya yang dibutuhkan tersebut dapat dinilai secara kualitas maupun kuantitas. Agar dapat menjadi sumber daya yang baik, kualitas dan kuantitas sumber daya yang diperlukan oleh perusahaan harus seimbang.

Menurut Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2000), ada 3 faktor utama yang membuat suatu perusahaan menjadi kompetitif. Faktor-faktor tersebut

adalah finansial, manajemen, dan SDM. Ketiga faktor tersebut harus dikelola secara maksimal dan digunakan secara simultan, dengan harapan akan membuahkan hasil yang maksimal pula.

Salah satu sumber daya yang berperan penting dalam kelancaran bisnis perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang perlu diasah dan dikembangkan secara berkala baik secara mentalitas maupun produktivitasnya. Menurut Mangkunegara (2000), manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Kemelut yang berhubungan dengan mesin dapat dengan mudah diperbaiki, tetapi kemelut yang berhubungan dengan karyawan dituntut keahlian untuk mengatasinya.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan,

penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Untuk melihat sampai sejauh mana kinerja karyawan, maka perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja yang dapat diaplikasikan ke setiap bagian dalam organisasi perusahaan, misalnya kepada bagian personalia. Pengukuran kinerja akan sangat berguna sebagai pedoman bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas usahanya.

Menurut Mangkunegara (2000) yang dikutip dari C. Megginson (1981), definisi penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

*“Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended”*

Menurut Mangkunegara (2000) yang dikutip dari E. Sikula (1981), definisi penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

*“Employee appraising is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing”.*

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2000) yang dikutip dari Sperling (1987), definisi motivasi adalah sebagai berikut:

*“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”*

Menurut Mangkunegara (2000) yang dikutip dari J. Stanton (1981), definisi motivasi adalah sebagai berikut:

*"A Motive is a stimulation need which a goal-oriented individual seeks to satisfy"*.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut pendapat Mangkunegara (2000) yang dikutip dari C. McClelland (1987), ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, mampu memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi kerja yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk syatu kekuatan

diri dan jika situasi kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Berdasarkan rerangka pemikiran diatas, adapun hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**“Penilaian Kinerja Karyawan Berpengaruh Pada Motivasi Kerja Karyawan”**

### **1.6. Metodologi Penelitian**

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, keterangan dan informasi lainnya yang kompeten dan relevan dengan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini, dimana semua data dan informasi tersebut diolah dan dianalisis sehingga pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan dan saran yang diperlukan.

Di samping itu, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari atau mengumpulkan data atau informasi yang dibutuhkan dari beberapa sumber di perpustakaan. Di sini, penulis mempelajari segala buku, literatur, laorna serta skripsi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian. Di sini penulis mengadakan wawancara (lisan atau tulisan), kuesioner, pengamatan atau observasi serta penelusuran beberapa dokumen atau laporan yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam skripsi ini.

### **1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam menyusun skripsi ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Surya Kartika Agung yang bergerak di bidang penjualan mobil dan motor bekas dan berlokasi di Jln. Raya Bandung no. 61A. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2008 sampai dengan selesai.