

### **BAB I PENDAHULUAN**

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

Persaingan dalam dunia bisnis merupakan hal yang dihadapi oleh semua perusahaan, di mana setiap perusahaan akan berusaha untuk memperoleh dan mempertahankan pangsa pasar (*market share*) yang luas, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Tersedianya sumber daya manusia yang siap pakai, mempunyai motivasi yang tinggi dan keahlian atau kemampuan tertentu sesuai dengan bidang usaha yang dikelola merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan tersebut.

Namun untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pembinaan atau pengelolaan sumber daya manusia secara terus menerus dan berkelanjutan melalui penerapan manajemen sumber daya manusia. Salah satu bentuk pembinaan sumber daya manusia tersebut adalah penerapan penilaian kinerja, yaitu proses dimana suatu organisasi atau perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh karyawannya dalam kurun waktu yang ditentukan.

Melalui penilaian kinerja manajemen perusahaan dapat memperoleh informasi penting khususnya informasi yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menentukan kegiatan atau tindakan apa yang harus dilakukan pada waktu tertentu. Hasil penilaian kinerja juga dapat dijadikan sebagai salah satu dasar untuk membuat berbagai keputusan (seperti gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya). Pada

## BAB I

intinya hasil penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk mengklasifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu mengelola kinerja mereka.

Penilaian kinerja sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kinerja suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi.

Selain itu berdasarkan pemikiran para ahli dalam masalah motivasi, yang salah satunya teori *Expectancy* oleh Robbins (1998:187) bahwa karyawan akan termotivasi untuk berprestasi tinggi jika mereka yakin terhadap upaya tersebut yang akan menghasilkan penghargaan, bonus, promosi, dan penghargaan yang diterima itu dapat memuaskan karyawan bagi tujuan individu mereka. Motivasi karyawan tidak lain adalah motivasi berprestasi. Dan prestasi karyawan tersebut dapat dilihat dari penilaian kinerja.

Menurut *Flippo* (Hasibuan 2000:142), "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objective*". motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Oleh karena itu diperlukan suatu faktor bahwa orang mau bekerja karena keinginan untuk hidup (*desire to live*), keinginan untuk suatu posisi (*desire for position*), keinginan akan kekuasaan (*desire for power*), dan keinginan akan pengakuan (*desire for recognition*) yang dapat memuaskan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi.

## **BAB I**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dianggap penting dilakukannya penelitian dengan judul **”Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Karyawan.”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, Penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja di PT. Yunikar Jaya Sakti ?
2. Bagaimana motivasi karyawan di PT. Yunikar Jaya Sakti ?
3. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi karyawan di PT. Yunikar Jaya Sakti ?

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

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja di PT. Yunikar Jaya Sakti.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan di PT. Yunikar Jaya Sakti.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari penilaian kinerja terhadap motivasi karyawan di PT. Yunikar Jaya Sakti.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

## **BAB I**

1. penulis

Untuk menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya manajemen ”**Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Karyawan**”.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada manajemen perusahaan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam penilaian kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan.

3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan serta masukan, dan diharapkan bisa memperkaya dan melengkapi khasnah keilmuan bidang manajemen SDM, khususnya yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan dan pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi karyawan.