

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting sebagai penentu tercapainya tujuan suatu organisasi baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Oleh sebab itu, setiap organisasi akan selalu menyusun strategi baru dalam pengelolaan SDM (*Human Resource Management*) (Harel dan Tzafrir, 1999). Beberapa poin penting yang menjadi aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penilaian kinerja karyawan untuk melihat kemampuan MSDM serta pemberian kompensasi untuk menstimulasi dan memotivasi tenaga kerja agar lebih bersemangat dan meningkatkan kinerja mereka (Siagian 2004; Wirawan, 2009).

Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik terbagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik, komunikasi secara vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, penilaian kinerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Penilaian kinerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan dan juga berguna bagi perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan. Sesuai dengan tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan, maka sifat penilaian yang baik yaitu terbuka dan rahasia. Bersifat terbuka adalah bahwa setiap karyawan yang dinilai berhak mengetahui

penilaian yang dilakukan dan karyawan tersebut dapat melakukan keberatan atas hasil penilaian jika menurutnya penilaian tersebut kurang sesuai.

Penilaian kinerja dan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh kantor PT. Guna Layan Kuasa cabang Medan terbilang baik, namun konsistensi akan keberadaannya belum bertahan dengan baik. Pemberian kompensasi terkadang tidak dilakukan kepada tiap-tiap karyawan setiap tahunnya namun hanya diberikan untuk masing-masing kepala cabang di setiap kota. Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan yang berakibat pada penurunan kinerja para karyawan di perusahaan itu.

Melihat kondisi tersebut perlu dilakukan upaya-upaya nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Untuk menghindari kesalahan, penyimpangan tugas, dan tanggung jawab yang lebih buruk maka mereka harus dituntut untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu diperlukan suatu penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi khususnya karyawan di PT. Guna Layan Kuasa sehingga kinerja mereka dapat meningkat.

Salah satu pelaksanaan MSDM adalah adanya sistem penilaian terhadap performa kerja karyawan yang disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis, terarah, dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang berprestasi. Menurut Gomes (2010: 135), suatu metode untuk mengukur kontribusi dari individu anggota kepada organisasinya adalah dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja juga memberikan mekanisme penting bagi manajemen

untuk digunakan dalam penilaian kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang.

Dari defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menilai kinerja karyawannya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawannya dalam upaya memperbaiki kinerjanya khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk pengembangan, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

Pemberian kompensasi atau penghargaan (*rewards*) merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan secara individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Hasibuan 2013). Kompensasi atau penghargaan (*rewards*) kepada karyawan harus dikelola dengan baik karena akan membantu dalam mencapai tujuannya. Bila kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan baik, maka dapat dipastikan para karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Robins (2008) menegaskan bahwa pemberian kompensasi (*rewards*) seharusnya dikaitkan dengan kinerja. Hal yang lebih penting ialah setiap karyawan harus memiliki persepsi yang jelas tentang hal itu. Kompensasi penting bagi mereka sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Layan Kuasa Kantor Cabang Medan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut adalah tinggi rendahnya kinerja para karyawan, untuk itu suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja mereka adalah melakukan penilaian kinerja dan pemberian kompensasi. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan faktor penilaian kinerja dan kompensasi diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Guna Layan Kuasa?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Guna Layan Kuasa?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan PT. Guna Layan Kuasa?

## **C. Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang memberikan bukti empiris mengenai pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Guna Layan Kuasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Guna Layan Kuasa.

3. Mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Guna Layan Kuasa.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan acuan bagi penulis agar mampu memecahkan permasalahan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Sebagai referensi atau masukan bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan mampu meyumbang khasanah ilmiah dan keputusan baru dalam penelitian-penelitian ilmu ekonomi khususnya bagi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.