BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, perusahaan-perusahaan sudah menyadari akan pentingnya peran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia itu dianggap sebagai suatu faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai mesin yang hanya bisa menghasilkan sesuatu, namun sudah dianggap sebagai faktor utama dalam memperoleh keberhasilan. Karena bagaimanapun juga sumber daya manusia itu sendiri sebagai orang yang mengoperasikan alat-alat atau mesin, yang membuat perencanaan perusahaan, dan melakukan kegiatan-kegiatan perusahaan, maka harus sangat diperhatikan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan dan aktivitasnya tidak dapat berjalan.

Perusahaan dapat berkembang pesat merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan, sehingga diharapakan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan pada akhirnya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Tingkat pencapaian tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar persahaan memenuhi tuntutan lingkungan. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai

kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja.Menurut Veithzal Rivai (2004:309)“Penilaian kinerja adalah mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Penilaian kinerja adalah kegiatan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Faktor yang paling umum digunakan dalam penilaian kinerja adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah dan usaha. Pada umumnya sistem penilaian kinerja karyawan masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi, dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai serta mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang bersangkutan.

Pemahaman seperti diatas terasa kurang bila dilihat pelaksanaannya yang bersifat mengembangkan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan.

Motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) mengatakan bahwa motivasi adalah:

”Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya” Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja.

Industri pariwisata di Indonesia pada saat ini sangat mempengaruhi devisa negara. Dan perkembangan industri pariwisata menuntut suatu penyempurnaan yang harus di lakukan secara praktis dan efektif, agar mampu menjadi salah satu penghasil devisa, mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas lapangan kerja bagi tenaga-tenaga terampil yang berkualitas.

Dunia pariwisata tidak dapat terlepas dari dukungan industri perhotelan yaitu sebagai sarana bagi para wisatawan, baik wisatawan nusantara maupun wisatawan mancanegara. Agar para wisatawan yang mempergunakan sarana hotel merasa senang, nyaman serta mendapatkan kepuasan dalam menerima pelayanan selama tinggal di hotel, maka hotel tersebut harus dikelola secara profesional. Untuk itu dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki motivasi untuk bekerja.

Jenis pelayanan yang dapat diberikan sebuah hotel kepada para tamu yang menginap tidak hanya terbatas pada makanan dan minuman yang dipesan tetapi

juga sesuatu yang dimiliki oleh hotel. Baik kamar, restaurant serta segala fasilitas yang diberikan untuk tamu dan yang tidak kalah pentingnya adalah seluruh karyawan harus memiliki keramahtamahan, penampilan, kecakapan, kemampuan, keahlian serta keterampilan yang baik didalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai itu semua, karyawan harus memiliki motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan senantiasa memberikan yang terbaik.

Hotel Nalendra, sebagai salah satu hotel di Bandung yang berbintang tiga senantiasa memperbaiki diri dan ingin berusaha terus berkembang,dan bisa bersaing dengan Hotel-hotel lainya. Hotel Nalendra telah berusaha untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya, untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah baik atau belum. Penilaian kinerja juga dilakukan dengan harapan agar karyawan yang dinilai termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan Hotel Nalendra, mengatakan bahwa penilaian kinerja yang secara rutin telah dilakukan dan dilaksanakan namun dalam pelaksanaannya belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana penilaian kinerja belum dilakukan secara objektif,atasan seringkali membeda-bedakan karyawan dalam penilaian kinerja sehingga munculah ketidakpuasan karyawan,adanya keluhan,tidak ada semangat kerja dan menurunya disiplin kerja,tingkat absensi yang tinggi , hal ini yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi, seperti dapat kita lihat tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2008 / 2009

NO	Bulan	Th 2008 (%)	Th 2009 (%)
1	Januari	15,4	9,7
2	Febuari	12,8	7,6
3	Maret	13,3	10,2
4	April	13,8	10,2
5	Mei	12,3	7,6
6	Juni	11,8	8,7
7	Juli	13,3	7,1
8	Agustus	14,4	10,2
9	September	9,2	9,2
10	Oktober	12,3	7,1
11	Nopember	17,4	12,8
12	Desember	11,8	8,2

Sumber : Hrd hotel nalendra

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat ketidakhadiran karyawan Hotel Nalendra dimana 2 tahun terakhir, pada tahun 2008 sangat tinggi, dibandingkan dengan tahun 2009 hal ini dikarenakan kurangnya motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh penilaian kinerja yang belum optimal. Sehingga Mereka bekerja seadanya, terkesan santai,tingkat absensi cukup tinggi, tidak memiliki inisiatif dan tidak termotivasi untuk mengembangkan kemampuan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan, oleh karena itu penulis menetapkan judul: **“ANALISIS PENILAIAN KINERJA PENGARUH NYA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL NALENDRA-BANDUNG.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Adanya penilaian kinerja karyawan yang tidak berjalan secara optimal sesuai dengan ketentuan yang sudah ada, dimana hal ini dikhawatirkan akan menurunkan motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan Hotel Nalendra-Bandung
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Hotel Nalendra-Bandung
3. Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Nalendra-Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan tulisan yang dapat diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui penilaian kinerja pada Hotel Nalendra-Bandung
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Hotel Nalendra-Bandung
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Nalendra-Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Bagi manajemen Hotel Nalendra Bandung Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran kepada Hotel Nalendra Bandung dalam pengambilan keputusan terkait dengan Penilain Kinerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan.
2. Bagi karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran tentang pentingnya Penilain Kinerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan
   - Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku

organisasi, terutama mengenai Penilain Kinerja Terhadap Motivasi kerja karyawan.

- Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia nyata.

2. Bagi Peneliti Lain

   Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi penulis lain yang berkaitan dengan analisis Penilain Kinerja Terhadap Motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai analisis Penilain Kinerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi kerja karyawan serta sebagai bahan pembanding antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Hotel Nalendra Bandung, Jln.Cihampelas No.225-229 Bandung dan dilaksanakan selama bulan Maret 2010 sampai dengan Juni 2010, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2

Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

KETERANGAN	Bulan															
	Maret				April				Mei				Juni			
	Minggu ke:															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Penelitian Pendahuluan																
2. Penulisan Usulan Penelitian																
3. Pengumpulan Data																
4. Pengolahan dan Analisa Data																
5. Penulisan Laporan																