

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi saat ini telah membuat perubahan-perubahan yang berarti dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya dalam bidang ekonomi. Kemajuan zaman yang terjadi menuntut kita agar selalu siap dalam menghadapi situasi apapun. Indonesia sebagai salah satu negara yang berada dalam lingkaran globalisasi, dituntut untuk dapat memiliki daya saing yang tinggi didalam menghadapi persaingan dunia ekonomi yang semakin ketat. Industri-industri yang mencari laba di Indonesia pun merasakan dampak dari globalisasi ini, tidak ada batas antara satu industri dengan industri yang lainnya, bahkan sekarang ini banyak sekali perusahaan yang melakukan segala cara untuk menghancurkan perusahaan yang lainnya agar dapat bertahan dan di akui keberadaannya, hal ini biasa di sebut sebagai konsep kanibalisme. Perusahaan-perusahaan yang mempunyai modal kecil sering kali jadi mangsa bagi perusahaan yang mempunyai kekuatan modal yang besar.

Fenomena diatas mengharuskan perusahaan-perusahaan melakukan strategi-strategi bisnisnya agar dapat menjaga eksistensi dan kelangsungan hidupnya. Perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai inovasi dan kreasi guna mencapai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya, maupun kualitas sumber daya manusianya. Adapun faktor yang paling fundamental dalam tercapai atau tidaknya keunggulan bersaing yang diharapkan

oleh perusahaan, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam lagi, karena pada akhirnya manusialah yang memprediksikan dan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia memang merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Manusia, selain sebagai unsur inti dalam melaksanakan pekerjaan, juga sebagai sumber daya yang mengendalikan seluruh aktivitas sumber daya lainnya. Manusia adalah faktor produksi yang memiliki keunikan tersendiri. Ia memiliki perasaan dan fikiran yang membedakan ia dengan faktor-faktor produksi lainnya dan ia juga memiliki cara dalam berfikir, bersikap, bertindak laku serta memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, maka dari itu masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan dan di cermati.

Perusahaan yang memiliki target atau sasaran yang cukup tinggi, sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Perusahaan sangat mengharapkan karyawannya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan di iringi motivasi kerja yang tinggi untuk maju bersama, dan untuk mewujudkan kondisi tersebut, diperlukan suatu usaha guna memelihara dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi yaitu salah satunya dengan melakukan penilaian prestasi kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian para ahli

yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja (Hadari Nawawi, 1997:249).

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawannya, serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Hasibuan, 2001:87). Ini berarti bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sebuah mekanisme yang dilakukan manajer perusahaan untuk memastikan para bawahannya agar dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan cara-cara yang telah ditetapkan oleh manajer perusahaan. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara jelas dan objektif. Kejelasan serta keobjektifan penilaian dapat membuat karyawan termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat lagi karena ia mengetahui dengan jelas target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mengetahui bagaimana perlakuan/kebijaksanaan perusahaan terhadap dirinya apabila ia berprestasi dalam melakukan pekerjaannya, seperti halnya yang dikemukakan oleh Dessler (1997:342) yaitu:

“Performance appraisal may be defined as any procedure that involves (1) setting work standards; (2) assessing the employee’s actual performance relative to these standards; and (3) providing feedback to the employee with the aim of motivating that person to eliminate performance deficiencies or to continue to perform above par.”

pernyataan di atas mengandung arti bahwa penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang meliputi : penetapan standar kerja, penilaian prestasi kerja nyata karyawan yang berkaitan dengan standar kerja, dan penyediaan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan tersebut untuk menghilangkan kekurangan kinerja atau meneruskan kinerja yang lebih baik.

Pernyataan ini menegaskan akan adanya hubungan yang erat antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan.

Pentingnya penilaian prestasi kerja yang jelas, adil, rasional, dan objektif, dapat memberikan keuntungan yang sangat berarti. Hal ini terlihat paling sedikit pada dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi para karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada akhirnya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal yang ada dalam manajemen personalia, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Sebaliknya, penilaian prestasi kerja yang tidak jelas, subjektif, irasional, dan deskriminatif akan menurunkan motivasi kerja para karyawan dan menimbulkan masalah-masalah dalam diri para karyawan yang sering di indikasikan dengan munculnya sikap-sikap negatif. Andreas Lako dalam sebuah majalah usahawan, 1 Desember 2000 mengemukakan bahwa:

“Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan beberapa hal yang negatif bagi perusahaan, antara lain : menurunnya produktivitas karyawan, menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, terjadinya sikap indisipliner karyawan dan hal-hal negatif lainnya”.

maka dari itu, proses penilaian prestasi kerja harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan dapat dikomunikasikan secara efektif, sehingga motivasi karyawan

dalam bekerja pun akan jelas, tepat, dan terarah, dan dengan motivasi yang jelas, tepat dan terarah. Hal ini akan mendorong para karyawan untuk dapat bekerja semaksimal mungkin karena mereka yakin bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut pun akan terpelihara pula. Gambaran ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu (Siagian, 2002:292). Hal serupa juga di kemukakan oleh A.A anwar P. Mangkunegara (2001:99) bahwa:

"Motivasi merupakan keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan untuk melakukan gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia itu sendiri kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan".

Motivasi semakin penting karena pada dasarnya motivasi adalah hal yang menyebabkan seluruh perilaku manusia menjadi bergairah dan mau bekerja giat serta antusias guna mencapai hasil yang optimal, dan para manajer juga membagikan pekerjaan pada bawahannya, tujuannya adalah untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan/sasaran yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan semangat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak akan ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

PT. Wirasukma Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pakaian jadi yang berorientasi pada penyediaan busana muslim dan perlengkapan haji. PT. Wirasukma Sejahtera juga bergerak sebagai partner kerja bagi perusahaan-perusahaan lain yang sejenis yang membutuhkan bantuan dalam hal pembuatan busana muslim. PT. Wirasukma Sejahtera dalam usahanya tidak lepas dari lingkaran persaingan yang semakin hari semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk dinamis, kreatif, dan inovatif dalam menghadapi perkembangan dunia usaha, khususnya perkembangan industri-industri pakaian jadi. Perkembangan ini dapat terlihat pada tabel dibawah ini yang mengindikasikan adanya peningkatan yang cukup signifikan pada tingkat produksi pakaian jadi dari tahun 2003 sampai 2005:

Tabel 1.1
Jumlah Produksi Tekstil Tahun 2003-2005

Produksi	2003	2004	2005
Benang	2,02 juta ton	1,64 juta ton	1,56 juta ton
Kain	1,56 juta ton	1,27 juta ton	1,27 juta ton
Pakaian Jadi	35.339 ton	42.995 ton	65.865 ton
Sektor Lain	961.041 ton	777.395 ton	755.436 ton

Sumber : *Jakarta, Kompas 22 desember 2004*

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa hanya pada produksi pakaian jadi saja yang mengalami peningkatan signifikan, sementara pada sektor-sektor yang lainnya yang di sebutkan di atas, seperti salah satunya pada sektor pertanian dan perikanan pada umumnya mengalami penurunan. Peningkatan yang terjadi pada sektor pakaian jadi ini menggambarkan meningkatnya juga jumlah industri-

industri yang memproduksi pakaian jadi, termasuk pakaian/busana muslim itu sendiri. Hal ini juga di perkuat oleh keterangan dari manajer pemasaran PT. Wirasukma Sejahtera Bpk. Dede Nurdin (2006), yang mengatakan bahwa keberadaan dari industri-industri yang bergerak pada bidang penyediaan busana muslim sekarang ini diibaratkan seperti jamur dimusim hujan. Beliau juga mengemukakan bahwa di kota Bandung sendiri diperkirakan sudah berdiri kurang lebih ratusan industri busana muslim, baik yang berskala besar maupun kecil. Indikasi yang dapat terlihat salah satunya adalah bermunculannya toko-toko khusus penyedia busana muslim yang berada hampir di setiap mall-mall dan di daerah pusat-pusat kota di Bandung.

Fenomena peningkatan industri-industri busana muslim inipun secara khusus di muat dalam salah satu wacana majalah busana muslim Indonesia (Majalah Alia, edisi Juli 2006) yang mengatakan bahwa:

“Fenomena pesatnya pertumbuhan busana muslim di Indonesia, puncaknya adalah ketika banyaknya *public figure*, baik laki-laki maupun perempuan beralih untuk menjalani kehidupan sehari-harinya dengan memakai busana muslim. *Image* dari para *public figure* ini telah membuat masyarakat membuka mata bahwa busana muslim bukan hanya produk musiman yang hanya dipakai saat lebaran saja, akan tetapi sekarang busana muslim bisa di pakai untuk aktivitas sehari-hari bahkan untuk bekerja sekalipun. Pesatnya pertumbuhan busana muslim ini juga tak lepas dari peran organisasi-organisasi yang khusus bergelut di bidang busana muslim itu sendiri yaitu APPMI (Asosiasi Pengusaha Perancang Busana Muslim Indonesia) dan IPBMI (Ikatan Perancang Busana Muslim Indonesia) yang sering mengadakan acara-acara *fashion show* dari kota ke kota dan membuka toko-toko khusus busana muslim serta menjadikannya anggota dari organisasi yang mereka buat. Keadaan ini membuat para pengusaha busana muslim dapat terorganisir dengan baik dan masyarakat pun bisa dengan mudah untuk mendapatkan busana-busana muslim yang mereka cari, dan tentunya dengan model-model yang *up to date*, yang sesuai dengan keinginan/selera masyarakat secara luas serta mengikuti perkembangan zaman”.

Keadaan ini sudah pasti menimbulkan persaingan yang sangat ketat antara sesama industri busana muslim yang ada saat ini, khususnya yang ada di Bandung dan Jawa Barat. Hal ini membuat PT. Wirasukma Sejahtera harus terus berusaha keras agar dapat mempertahankan eksistensi serta keberlangsungan hidup perusahaan dalam ketatnya persaingan, yang salah satunya adalah melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mau bekerja sebaik mungkin demi mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dilapangan (2006), fenomena yang terlihat di PT. Wirasukma Sejahtera menunjukan masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Indikasinya dapat dilihat dari cukup tingginya tingkat absensi karyawan dan tingkat *turn over* karyawan, yang di ikuti dengan menurunnya tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Penurunan produktivitas ini diperkuat oleh data yang menunjukkan bahwa selama perusahaan beroperasi, para karyawan belum bisa mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Rendahnya tingkat motivasi karyawan ini salah satunya diduga disebabkan oleh pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera yang belum baik dan benar. Penilaiannya juga tidak mengacu pada aturan-aturan yang sudah ada. Aturan-aturan itu sendiri menjelaskan tentang bagaimana penilaian prestasi kerja itu menjadi efektif. Bambang wahyudi (1996:122) mengatakan bahwa: “*syarat-syarat suatu penilaian prestasi kerja menjadi efektif adalah relevan (berhubungan), akseptabel (dimengerti), reliabel (dipercaya), sensitif (peka), dan praktis (mudah dilaksanakan)*”.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di PT. Wirasukma Sejahtera memang belum dilakukan secara efektif. Pada prosesnya, hal-hal yang dapat menghambat keobjektifan serta keefektifan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Wirasukma Sejahtera itu sendiri, belum bisa di perbaiki oleh perusahaan. Masalah-masalah tersebut antara lain:

1. Penilaian yang dilakukan tidak transparan sehingga dirasakan kurang objektif dan kurang bisa di terima apabila terdapat perbedaan pendapat antara penilai maupun karyawan yang dinilai
2. Penilaiannya masih dilakukan secara lisan sehingga penilaian bersifat subjektif dan hanya berdasarkan pada pendapat pribadi penilai
3. Penilaian prestasi kerja di PT. Wirasukma Sejahtera tidak memiliki format standar khusus penilaian, baik berupa tulisan atau pernyataan-pernyataan tentang analisis pekerjaan/jabatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat menghasilkan penilaian yang melenceng/tidak berhubungan sama sekali dengan aktivitas karyawan ketika ia bekerja.

Masalah-masalah diatas memang menjadi salah satu faktor yang dapat mengindikasikan apakah penilaian itu berjalan efektif atau tidak. Indikasi-indikasi yang dapat dilihat dari ketidakefektifan suatu penilaian mencakup hal-hal di bawah ini, antara lain:

1. Pengetahuan karyawan terhadap penilaian prestasi kerja
 - Karyawan tidak mengetahui akan ada atau tidaknya penilaian
 - Karyawan tidak mengetahui akan isi rambu-rambu penilaian
 - Karyawan tidak mengetahui akan tujuan penilaian

2. Proses penilaian prestasi kerja

- Pelaksanaan penilaian tidak benar (tidak sesuai dengan ketentuan)
- Penilaian yang dilakukan tidak adil (diskriminatif)
- Pelaksanaan penilaian tidak objektif (tidak adanya)

3. Hasil penilaian prestasi kerja

- Hasil penilaian tidak bersifat transparan (tidak terbuka)
- Hasil penilaian tidak dapat dimengerti dan difahami (tidak jelas)

4. *Follow up* penilaian prestasi kerja

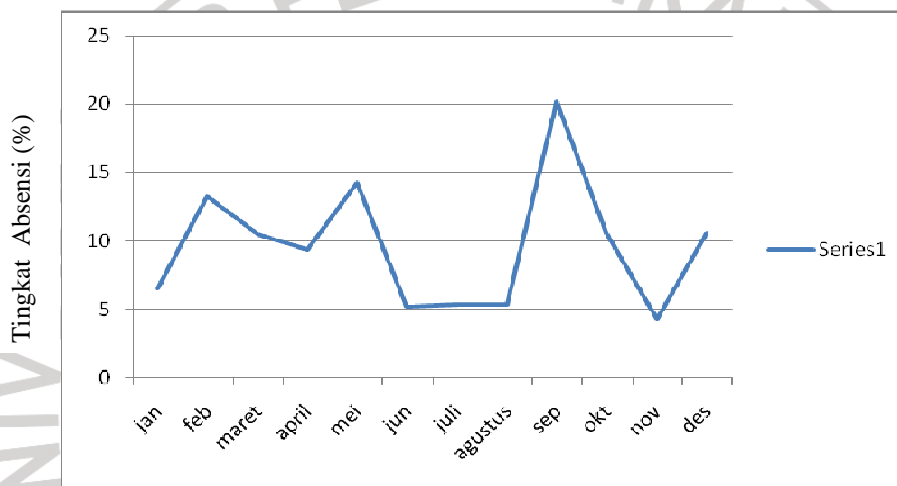
- Tidak ada tindak lanjut penilaian terhadap karir karyawan
- Penilaian tidak memacu pengembangan kompetensi karyawan
- Penilaian tidak meningkatkan motivasi kerja karyawan
- Tidak ada tindak lanjut penilaian terhadap kebijakan kompensasi.

Perusahaan harus dapat mengatasi masalah-masalah yang dapat menyebabkan tidak efektifnya suatu penilaian di atas. Salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu dengan memperhatikan bagaimana menciptakan suatu penilaian yang tepat guna dan tepat sasaran, sehingga kesalahan-kesalahan yang sering terjadi dalam proses penilaian akan dapat diminimalisir atau bahkan dapat dihilangkan sama sekali.

Berdasarkan pada keterangan-keterangan diatas serta teori yang ada, maka rendahnya motivasi kerja yang sekarang ini dimiliki oleh karyawan PT. Wirasukma Sejahtera, salah satunya bisa disebabkan oleh pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang masih kurang baik dan benar. Indikasi-indikasi akan rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera itu sendiri dapat

dilihat dari data-data tingkat absensi karyawan dan tingkat *turn over* karyawan, yang di ikuti dengan menurunnya tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Berikut ini adalah gambaran tentang tingkat absensi karyawan PT. Wirasukma Sejahtera tahun 2006:

Gambar 1.1
Grafik Tingkat Absensi Karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Tahun 2006

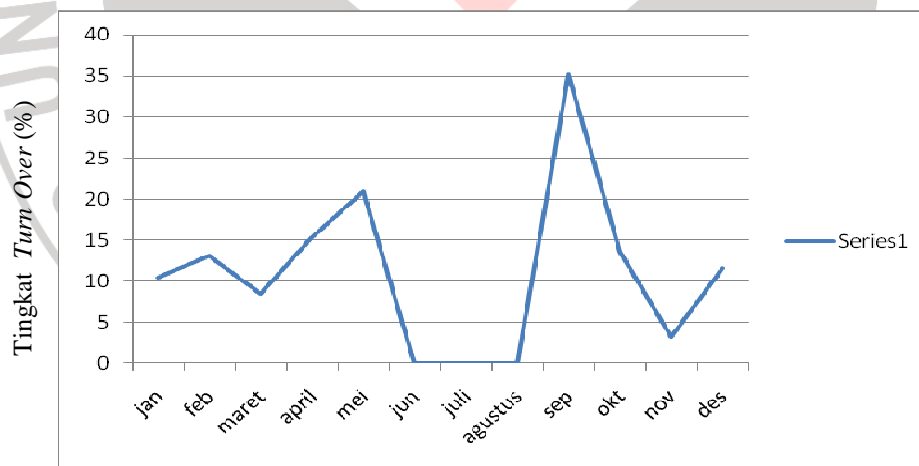


Sumber : PT. Wirasukma Sejahtera, 2006

Pada gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan September sebesar 20,14 %. Hal ini biasanya disebabkan oleh banyaknya karyawan yang pulang kampung ketika menjelang hari raya idul fitri mendahului kebijakan penentuan waktu mudik dari perusahaan. Sebaliknya, tingkat absensi karyawan yang paling rendah terjadi pada bulan November sebesar 4,25 %. Hal ini karena kegiatan operasional perusahaan sudah mulai berjalan normal dan perusahaan juga mulai disibukkan memproduksi perlengkapan-perengkapan untuk keperluan haji dan umroh.

Tingkat tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, juga dapat di indikasikan oleh tingkat *turn over* karyawan yang ada dalam perusahaan. Semakin kecil tingkat *turn over* karyawan, maka tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan pun bisa dikatakan baik. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat *turn over* karyawan, maka tingkat motivasi kerja yang di miliki karyawan pun bisa dikatakan rendah. Hasibuan (2000:161) mengemukakan bahwa : “*tujuan dari pemberian motivasi salah satunya adalah untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya*”. Gambar 1.2 di bawah ini adalah gambaran tentang tingkat *turn over* karyawan yang dimiliki oleh PT. Wirasukma Sejahtera periode tahun 2006:

Gambar 1.2
Grafik Tingkat Turn Over Karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Tahun 2006



Sumber : PT. Wirasukma Sejahtera, 2006

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 mengenai tingkat absensi dan tingkat *turn over* karyawan yang ada di PT. Wirasukma Sejahtera, maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Wirasukma Sejahtera dapat dikatakan masih rendah. Hal ini akan mempengaruhi tingkat

efektivitas serta efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya, yang pada akhirnya membuat para karyawan belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah data mengenai perbandingan antara target dengan realisasi penjualan produk PT. Wirasukma Sejahtera periode tahun 2002 sampai dengan tahun 2006:

Tabel 1.2
Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Penjualan Produk
PT. Wirasukma Sejahtera 2002-2006

Periode / tahun	Target penjualan	Realisasi	Deviasi
2002	6.328.000.000	6.192.438.000	(135.562.000)
2003	7.627.252.000	7.536.000.000	(91.252.000)
2004	10.980.000.000	10.875.700.000	(104.300.000)
2005	7.385.000.000	7.298.252.000	(86.748.000)
2006	8.785.652.000	8.720.354.000	(65.298.000)

Sumber : *PT. Wirasukma Sejahtera, 2006*

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa semua target penjualan yang selama ini ditetapkan oleh PT. Wirasukma Sejahtera belum dapat tercapai. Banyak faktor yang menjadi penentu tercapai atau tidaknya sebuah target/sasaran perusahaan. Salah satunya adalah faktor motivasi itu sendiri. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terus berusaha keras untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Muchdarsyah Sinungan (1995:3) mengemukakan bahwa: *“salah satu faktor pendukung produktivitas adalah semangat (motivasi) kerja yang tinggi”*.

Keterangan-keterangan diatas mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Wirasukma Sejahtera masih kurang memiliki dorongan/semangat dalam bekerja, kurang mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang, serta

kurang bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal tersebut menggambarkan bahwa tingkat motivasi karyawan PT. Wirasukma Sejahtera masih tergolong rendah. Dampak yang bisa ditimbulkan dari fenomena rendahnya motivasi kerja karyawan ini adalah tidak teroptimalkannya potensi-potensi yang dimiliki oleh perusahaan, baik sumber daya manusianya maupun sumber daya lain yang ada di dalam perusahaan, dan ketidakefisienan serta ketidakefektifan kegiatan operasional perusahaan pun akan terjadi.

Perusahaan harus dapat mencari cara dan strategi agar motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat terus ditingkatkan dan dipertahankan. Salah satu cara yang dapat di tempuh adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja yang tepat guna dan tepat sasaran, serta sesuai dengan kaidah atau aturan yang ada. Penilaian prestasi kerja yang di jalankan dengan baik dan benar akan berjalan dengan efektif dan efisien serta menghasilkan penilaian yang objektif, benar, adil, transparan, dan memiliki *follow up* atau tindak lanjut yang positif bagi kepentingan karyawan maupun kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Melihat akan adanya hubungan yang erat antara efektivitas penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan, yang dengan jelas dapat tergambar dari pemaparan–pemaparan di atas serta teori-teori yang mendukung dari para ahli tentang akan adanya hubungan di antara ke dua variabel tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Masalah rendahnya motivasi kerja karyawan merupakan salah satu hal yang menjadi fokus dari manajer-manajer perusahaan dimanapun ia berada. Para manajer berusaha keras untuk dapat mencari cara ataupun startegi agar karyawannya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini sangat logis karena produktivitas karyawan maupun perusahaan, salah satunya di tentukan oleh tingkat motivasi yang di miliki oleh karyawan itu sendiri.

PT. Wirasukma Sejahtera sekarang ini memiliki karyawan dengan motivasi yang tergolong masih rendah. Indikasinya dapat dilihat dari data-data yang telah di paparkan sebelumnya, mulai dari data tingkat absensi, tingkat *turn over* karyawan, dan data kegagalan dalam pencapaian setiap target perusahaan. Motivasi memang dapat di pengaruhi oleh banyak faktor, dan salah satunya adalah faktor penilaian prestasi kerja. Hadari Nawawi (1997:249) mengemukakan bahwa: *“penilaian prestasi kerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja”*.

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. Wirasukma Sejahtera sendiri, belum baik dan benar. Penilaian masih dilakukan secara lisan, tidak transparan, serta belum memiliki format standar penilaian. Hal ini berdampak pada buruknya pengetahuan karyawan terhadap penilaian, tidak jelasnya hasil penilaian, dan tidak adanya *follow up* penilaian terhadap pengembangan karir dan peningkatan motivasi kerja karyawan.

Keefektifan suatu penilaian menjadi sangat penting bagi kemajuan perusahaan maupun karyawan. Informasi dari hasil penilaian yang efektif akan mempermudah dalam pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan oleh PT. Wirasukma Sejahtera Bandung.
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung.
3. Bagaimana hubungan efektivitas penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Efektivitas penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan oleh PT. Wirasukma Sejahtera Bandung.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung.
3. Hubungan antara efektivitas penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Praktis

- a. Menambah wawasan mengenai bidang yang dikaji dalam penelitian yaitu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai alternatif pemecahan masalah terutama dalam pengembangan sumber daya manusia.
- c. Bagi penulis, dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan dan berdasarkan buku-buku yang ada, maka diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis sebagai aplikasi dari teori-teori yang diperoleh selama menjalankan perkuliahan.

2. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan bagi pengembangan dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendorong untuk dilakukannya penelitian yang lebih komprehensif mengenai efektivitas penilaian prestasi kerja serta hubungannya dengan motivasi kerja karyawan.