

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis, perusahaan harus mampu mengelola berbagai rangkaian kegiatan untuk dapat menghasilkan suatu produk yang berkualitas dibandingkan dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan pasti akan menyusun strategi terbaik untuk bersaing sehingga dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengembangkan dan menjalankan aktivitas – aktivitas bisnis yang ada di dalam organisasi tersebut. Fenomena persaingan bisnis yang ketat memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan sumber daya manusia, hal ini berarti kunci sukses sebuah perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia yang merupakan aset penting perusahaan.

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam insitusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Peran pentingnya sumber daya manusia adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan didalam organisasi atau perusahaan Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur penguat keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menimbulkan

adanya gangguan dalam mencapai tujuan baik dari kinerja maupun kelangsungan kehidupan perusahaan itu sendiri. Dapat disimpulkan bahwa, sumber daya manusia dikelola untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kinerjanya.

Pemimpin perlu mengetahui kemampuan atau kinerja karyawannya dengan cara melakukan penilaian prestasi kerja agar dapat membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawannya. Didalam penilaian prestasi kerja, karyawan dapat mengetahui sejauh mana kemampuan ia bekerja sehingga nantinya dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki diri dari kesalahan-kesalahannya.

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha membandingkan antara hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standart prestasi yang telah ditetapkan. Dapat diartikan juga penilaian prestasi kerja adalah suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi suatu perusahaan. Melalui penilaian prestasi, manajemen dapat memperlihatkan kepada karyawan bagaimana pekerjaannya menempatkan diri dalam tujuan-tujuan perusahaan sebagai suatu keseluruhan. Kemudian pihak manajemen dapat mengambil keputusan seperti penetapan besarnya balas jasa (*reward*) dan sanksi (*punishment*).

Reward merupakan hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, sedangkan *Punishment* merupakan hukuman atau sanksi yang bertujuan untuk menimbulkan rasa tidak senang kepada seseorang supaya mereka tidak melakukan kesalahan yang sama dan berulang kal. Ini diharapkan sebagai

alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik, yang berdampak pada loyalitas dari tiap karyawannya.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja dan nilai loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya motivasi kerja dari tiap diri karyawan menjadi pendorong untuk menjadi lebih giat lagi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan dengan adanya loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan.

CV. Madinta Madani atau yang lebih dikenal dengan sebutan M2M merupakan salah satu tempat usaha yang bergerak dibidang kuliner dengan menu utama yaitu ayam goreng yang dibalut dengan tepung atau lebih populer dengan sebutan *FriedChicken*. CV. Madinta Madani berpusat di kota Sidoarjo dan sudah memiliki 29 cabang di seluruh kota di Jawa Timur. Pulau Madura sendiri sudah memiliki lima cabang yaitu Bangkalan kota, Tanjung Bumi, Tanah Merah, Pamekasan dan Sumenep. CV. Madinta Madani (M2M) cabang Bangkalan adalah salah satu cabang yang

ramai akan pengunjung. M2M cabang Bangkalan berlokasi strategis yaitu di JL. KH. Moch. Kholil No. 68, Bangkalan. Tempat usaha ini menyediakan berbagai fasilitas dan layanan dimulai dari tempat yang nyaman, sejuk, bersih dan juga layanan seperti wifi gratis. Selain itu M2M cabang Bangkalan ini memiliki juga menyediakan ruangan dengan design dan tata ruang yang berbeda yaitu seperti tempat party yang berguna untuk tempat merayakan ulang tahun.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis melihat adanya pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan dan pengaruh antara pemberian *reward* dan *punishment*. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja, karyawan akan mengetahui kelemahan dan kelebihan yang ada pada diri mereka. Sehingga akan timbul motivasi dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan dari tiap karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut rumusan masalah yang akan diambil adalah Bagaimana pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dalam meningkatkan Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan di CV. Madinta Madani cabang Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dalam meningkatkan Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan di CV. Madinta Madani cabang Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, sebagai pengetahuan dan pembelajaran dalam mengembangkan wawasan tentang manajemen dalam perusahaan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai suatu sarana dan penambahan informasi yang ada dan referensi bacaan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan pembahasan yang sama.
3. Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini dapat memberikan ide-ide yang positif dan memberikan masukan yang bagus bagi perusahaan.
4. Bagi Perguruan Tinggi, dapat dijadikan referensi penelitian khususnya di Prodi D3 Entrepreneurship Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.