

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Penilaian prestasi kerja merupakan ukuran dan standar karyawan yang dinilai secara kompetitif, adil dan objektif yang dinilai oleh organisasi. Dalam suatu organisasi karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan berbeda-beda ketika bergabung dalam perusahaan ini terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Peningkatan karyawan organisasi salah satunya dapat terlihat dari peran Sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. PT. Bukit Asam (Persero) Tbk memiliki satuan 7 tingkatan jabatan kerja, Setiap kepala satuan kerja pemilik BDC/Manager Madya/ Manager Muda wajib memberikan *coaching/mentoring* kepada semua bawahan langsung dalam setiap periode penilaian dalam hal pejabat penilai tidak memberikan *coaching/mentoring* kepada semua bawahan maka penilaiannya diperhitungkan proporsional.

Setiap jenjang jabatan memiliki yang berbeda-beda sesuai Penilaian dapat diberikan apabila pegawai telah menyampaikan materi atau bukti *inovasi/ improvement* sesuai bidang pekerjaan yang disetujui atasan langsung.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber

daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada organisasi.

PT. Bukit Asam ,Tbk sebagai salah satu organisasi BUMN terbesar telah melaksanakan hak dan kewajiban perusahaan terhadap pegawai terlihat dari pembagian hasil yang diberikan seperti gaji yang diberikan berdasarkan golongan dan jabatan, hasil jasa diberikan oleh perusahaan berupa gaji tambahan yang diterima setiap 3 bulan sekali, THR, Jasa produksi perusahaan yang diterima setiap satu tahun sekali. Salah satu motivasi yang diberikan PT. Bukit Asam, Tbk terlihat dari hak dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang dicapai karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Perusahaan perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja dan kompensasi karyawannya. Secara eksternal dan internal PT. Bukit Asam, Tbk sangat jeli dalam melihat kesejahteraan karyawan akan tetapi, memang terdapat kelemahan dari karyawan itu sendiri sehingga Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin sementara disisi lain ada karyawan yang malas dan kurang bersemangat. Pemimpin

perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal seperti promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan.

“Penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik (Panggabean, 2004, p.17)”. “Thomas dan Brez JR (1994) berpendapat bahwa sistem penilaian prestasi kerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan serta memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen SDM yang lain”.

“Motivasi merupakan perubahan energy dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Sardiman, 2006,p.73)”. “Mulyasa (2003,p.112) motivasi merupakan pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu”. Peserta di didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi.

“Pembagian Hasil adalah konsep yang lebih luas, kompensasi merupakan bentuk kemablian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dalam tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian (suryoto, 2008,p.69)”. “Kompensasi menurut Hasibuan (2003,p.117) Pembagian Hasil adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Pembagian Hasil diberikan setekah hasil penilaian prestasi kerja keluar”.

Hasil penilaian prestasi kerja tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja

giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain kompensasi yang diberikan berdasarkan penilaian kerja juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan harapan pemberian kompensasi karyawan akan terdorong untuk mengerjakan pekerjaan sesuai arahan dan melebihi target. Akibatnya kualitas perusahaan akan meningkat sehingga keberhasilan perusahaan dapat tercapai.

Berikut ini dapat kita lihat tingkat absensi karyawan PT. Bukit Asam, Tbk.

Tabel 1.1 Data absensi karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Pada tahun 2018.

Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	187	21	11	0,28
Febuari	195	19	16	0,43
Maret	195	21	18	0,44
April	195	21	10	0,24
Mei	195	21	21	0,51
Juni	195	21	64	1,56
Juli	195	22	32	0,75
Agustus	195	17	52	1,57
September	195	21	21	0,51
Oktober	201	22	23	0,52
November	201	19	45	1,18
Desember	201	21	50	1,18
Rata-rata	195.83	20,5	28	0,76

Sumber: PT. Bukit Asam, Tbk.

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\% = \text{Hasil}$$

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi terbesar pada bulan juni, Agustus, November dan Desember bertepatan dengan hari keagamaan dan libur akhir tahun, sehingga banyak karyawan yang mengambil cuti dan ketika cuti akhir banyak karyawan yang membolos satu sampai dua hari dengan alasan berlibur keluar kota dan perjalanan pulangnya terhambat karena macet.

Dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan **judul "PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. BUKIT ASAM, Tbk**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang, pokok permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah

1. Apakah penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi?
2. Apakah penilaian prestasi kerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Permasalahan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan variabel kompensasi sebagai variabel *intervening* pada PT. BUKIT ASAM, Tbk.

## **1.4 Signifikan Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Signifikan Akademis

Untuk memberikan kajian mendalam secara teoritis mengenai penilaian prestasi kerja yang berpengaruh terhadap motivasi dan kompensasi. Selain itu bisa menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dengan masalah yang sama, dengan cakupan dan unit analisa yang lebih luas.

## 2. Signifikan Praktis

Diharapkan dapat diterapkan dalam dunia nyata, atau minimal merupakan saran atau masukan untuk perbaikan dilokasi penelitian yang khususnya membutuhkan informasi mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kompensasi.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Agar menghindari ruang lingkup terlalu luas maka sehingga penelitian dapat terarah dengan baik sesuai dengan tujuan penelitian serta dengan adanya keterbatasan waktu pengerjaan maka perlu adanya batasan penelitian. Penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan variabel kompensasi sebagai variabel *intervening* pada PT. BUKIT ASAM, Tbk.

Batasan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan hanya terbatas pada penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan dengan kompensasi karyawan sebagai variabel *intervening* pada PT. BUKIT ASAM, Tbk.
2. Variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja tidak akan dibahas, hal ini semata supaya penelitian dapat fokus pada penilaian prestasi kerja yang mempengaruhi motivasi kerja dan kompensasi sebagai variabel *intervening*.

3. Penelitian hanya dilakukan di satu tempat, yaitu dikantor PT. BUKIT ASAM, Tbk.

## **1.6 Ruang lingkup Penelitian**

Agar dalam pembahasan ini tidak menyimpang dari masalah yang telah dirumuskan maka peneliti memberi batasan terhadap pembahasan yang akan dilakukan yaitu pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kompensasi sebagai variabel *intervening* pada PT.Bukit Asam (Persero), Tbk. Dan yang menjadi responden hanya karyawan dibagian Pengadaan dan SPI.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini dipaparkan latar belakang yang mendasari penulis untuk meneliti topik yang diangkat, yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja dengan kompensasi karyawan sebagai variabel *intervening*. Membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan tentang kerangka konseptual dari penelitian tentang penilaian prestasi kerja yang mempengaruhi motivasi dan kompensasi karyawan sebagai variabel *intervening*. Serta membangun kerangka konseptual dalam menganalisa permasalahan yang diteliti.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang penjabaran metode penelitian dalam melakukan penelitian tentang bagaimana menentukan responden dan sampel penelitian dan metode penelitian yang dipakai. Kemudian juga berisi teknik pengumpulan dan teknik analisis data.

#### **BAB 4 PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian dan menguraikan hasil penelitian mengenai variabel-variabel penelitian dan menjawab perumusan permasalahan yang telah dipaparkan.

#### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan berdasarkan hasil penelitian, selain itu peneliti juga memberikan beberapa saran guna perbaikan dimasa yang akan datang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**