# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan semua orang, baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasi tumbuh dan berkembang dengan baik, sebab dunia terus berkembang.Semakin majunya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada didalam suatu perusahaan, mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya adalah salah satunya, banyak konsep dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja.

Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja terhadap para karyawan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan, yang mana proses penilaian prestasi kerja tersebut dapat menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan yang lalu atau prediksi ke masa yang akan datang. Ketepatan penilaian prestasi kerja terutama tergantung pada berbagai standar, ukuran dan teknik evaluasi yang dipilih. Bagaimanapun juga, proses penilaian ini kurang mempunyai nilai apabila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai orientasi kerja mereka.secara teknis penilaian prestasi kerja dapat diukur dengankemajuan yang dialami oleh karyawan baik dari segi penyelesaian pekerjaan.Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau

tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan, tetapi kesempatan kerja juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan atau keinginan untuk keluar. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan merasa tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan lain.

PT. *Federal International Finance* adalah perusahaan pembiayaan sepeda motor dan elektronik yang meluncurkan logo baru sebagai strategi pencitraan yang lebih baik untuk pengembangan bisnis nya agar dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi kehidupan masyarakat Indonesia. Perusahaanini memberlakukan program KPI ( *Key Performance Indikator*) dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan.Penilaian dilakukan untuk memberikan *reward* (bonus) yang layak atas kinerja karyawannya. Kriteria penilaian yang dilakukan meliputi kehadiran, kedisplinan, kerjasama, tanggung jawab dan target yang harus dicapai.

Sebagian karyawan mengeluhkan sistem penilaian prestasi yang diterapkan oleh PT.*Federal International FinanceGroup*Kota Langsa hal itu dikarenakan sistem penilaian prestasi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan bersifat tertutup, sehingga menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Menurut hasil wawancara pada 10 orang karyawan PT. *Federal International Finance Group* Kota Langsa mereka menyatakan bahwa mereka tidak dapat melihat kelemahan dan kelebihan mereka dalam bekerja sesuai dengan kriteria penilaian yang diberikan perusahaan. Perusahaan lebih melihat pada pencapaian target yang harus dicapai karyawan setiap bulannya, sedangkan kriteria penilaian prestasi

lainnya seperti kehadiran, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab tidak terlalu dipertimbangkan.Dikarenakaninformasi mengenai hasil prestasi kerja mereka terbatas yang hanya dapat dilihat dari pencapaian target saja, makamenyebabkan prestasi kerja karyawan perusahaan PT. FIF Group Kota Langsa menurun.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penilaian Prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.*Federal International Finance Group* Kota Langsa".

## 1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dikemukakan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas adalah : Bagaimana pengaruh Penilaian Prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *Federal International Finance Group* Kota Langsa.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *Federal International Finance Group* Kota Langsa.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Memberikan informasi dan masukan bagi pimpinan PT. *Federal International Finance Group* Kota Langsa dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan penilaian prestasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Dapat menjadi referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang ada relevansinya dengan penelitian ini.