

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kegiatan usaha pada bidang perhotelan berfokus kepada memenuhi kebutuhan pelnaggan dengan memberikan pelayanan yang prima, dalam menjaga kinerja dan pelayanan terhadap customer, banyak hal yang di lakukan perusahaan agar para karawan dapat melakukan peayanan yang di harapkan, dan dapat memenuhi kebutuhan customer.

Penilaian kerja perlu di lakukan secara berkala, sebagai bentuk controlling terhadap kinerja karyawan, dan bagi karyawan yang memiliki hasil baik terhadap penlaian kinerjanya, perlu di berikannya reward sebagai motivasi pemicu semangat bagi karyawan. Penilaian prestasi kerja merupakan proses evaluasi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya dan membandingkan kinerja mereka dengan standar yang diterapkan perusahaan dengan tujuan untuk memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai pelaksanaan kinerja mereka. Hasil penilaian kerja bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi atau perusahaan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhitungkan oleh pemimpin perusahaan.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan

tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timpe, 1993, p. 3).

Peningkatan karier (*career development*) merupakan aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan. (Mondy, 1993, p. 362 dan 367). Peningkatan karier merupakan reward yang paling disukai dan diharapkan para karyawan, untuk kejelasan masa depan pekerja tersebut.

Dengan masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menyajikannya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Kerja dan Peningkatan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Antares Indonesia”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah penilaian kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Antares Medan ?
2. Apakah peningkatan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Antares Medan ?
3. Apakah penilaian kerja dan peningkatan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Antares Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum, suatu penelitian sebaiknya memiliki ciri ilmiah yang objektif untuk memudahkan pemahaman terhadap tujuan penilaian tersebut. Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah penilaian kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Antares Medan.
2. Untuk mengetahui apakah peningkatan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Antares Medan.
3. Untuk mengetahui apakah penilaian kerja dan peningkatan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Antares Medan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Bagi perusahaan dapat di jadikan bahan referensi untuk pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi pihak lain diharapkan dapat menghasilkan informasi yang dapat di jadikan bahan pertimbangan dalam melakukan kegiatan dalam bidang perhotelan.