

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dunia kerja di era globalisasi ini semakin kuat dan mulai meningkat, maka sudah semestinya bagi setiap perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Departemen sumber daya manusia dalam perusahaan harus benar-benar cermat dan harus teliti dalam merekrut sumber daya manusia, sehingga tidak akan terjadi penyimpangan tugas dalam pekerjaan tersebut, tetapi akan ada istilah *The Right Person On The Right Place* yaitu tenaga kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan ditempatkan pada posisi jabatan yang memang sesuai dengan pendidikan dan keahliannya.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan

manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.¹

Segala upaya dilakukan demi kemajuan perusahaan. Satu yang penting dan tidak terpisahkan adalah optimalisasi manajemen sumber daya manusia. Penulis memberikan batasan definisi manajemen sumber daya manusia mengacu pada buku karya Husaini Usman sebagai berikut: “Kata manajemen berasal dari bahasa Belanda Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani.

Managere diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* orang yang melakukan

¹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 42.

kegiatan manajemen. Akhirnya, *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.” Pada dasarnya manajemen tidak lepas dari istilah pengorganisasian setiap elemen pendukungnya. Hal ini sangat berkaitan dengan definisi manajemen yang diberikan oleh Richard L. Daft bahwa manajemen (*management*) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Terdapat dua gagasan penting dalam definisi tersebut yaitu :

1. Keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta.
2. Pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Islam, bekerja adalah kewajiban seorang muslim. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi

organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Sebagaimana firman Allah dalam Q. S Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaaf ayat 19)²

Dengan beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi (*reward*) dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Pemberian *Reward* dapat

² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo,2007), 503.

dipakai sebagai penilaian kinerja bagi karyawan berprestasi. Akhirnya, kompetensi dapat dikaitkan dengan sistem kompensasi dan hukuman.

Dengan adanya model kompetensi yang telah dibuat untuk setiap posisi, maka dapat diukur seberapa besar kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi persyaratan kompetensi yang telah ditentukan baginya, pada setiap akhir tahun, model kompetensi yang telah dibuat dapat dijadikan patokan atau tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan, disamping output yang telah dicapai, selain itu bagi karyawan yang berhasil tentunya perlu diberikan reward khusus karyawan tersebut.³

Keuntungan bagi karyawan adanya penilaian kerja yaitu meningkatkan motivasi, adanya kejelasan standart hasil yang diterapkan perusahaan, adanya pengembangan tentang pengetahuan dan kesempatan

³ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Graha Indonesia, 2003), 7.

untuk berkomunikasi.⁴ *Reward* merupakan pemberian balas jasa, ganjaran, upah yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang maupun non uang atas prestasi kinerja yang didapatkan seseorang karyawan tersebut.⁵ Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang efektif, maka instansi organisasi dan perusahaan atau lembaga dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya.

Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya reward atau penghargaan sebagai bentuk prestasi yang diberikan kepada karyawan. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi karyawan mencapai prestasi yang terbaik bagi karyawan. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi

⁴ Denny Bagus, (*Managemen Sumber Daya Manusia*), www.sdm.blogspot.co.id, diakses pada 18 Oktober 2018

⁵ Rusdiana Hamid, (*Reward dan Punishment dalam Perspektif Pendidikan Islam*), *Ittihad Jurnal Kopertis Wilayah XI Kalimantan*, 5 (April, 2006), 67.

penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Pemberian *reward* dan motivasi adalah penggerak dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerja orang tersebut, yang akan berperan penting terhadap keberhasilan perusahaan, baik output maupun input dari perusahaan baik itu segi kualitas maupun kuantitas.

Keberhasilan suatu perusahaan mempertahankan keberadannya didunia bisnis tidak terlepas dari tercapainya tujuan awal perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh canggihnya teknologi, sarana ataupun

prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengingat bahwa persaingan yang akan dihadapi semakin ketat, hal ini memaksa setiap perusahaan dalam hal ini pihak perusahaan dapat bekerja lebih efisien, efektif, produktif dan tetap berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi maupun perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana pada motivasi.⁶ Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan kepada sumber

⁶ Edy Sutisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2006), 115.

daya manusia khususnya bawahan atau pegawai. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Oleh karena itu seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah, harus bisa memotivasi dan mengarahkan pegawainya, yakni pendidik dan tenaga kependidikan, agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan pendidik dan tenaga kependidikan dan tujuan dari lembaga pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut memengaruhi seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Menyatakan bahwa perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan

prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, tujuannya agar perusahaan mendapatkan laba dan kelangsungan hidup perusahaan terjamin. Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja serta membantu mencapai tujuan perusahaan.⁷

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan. PT. Barata Indonesia (Persero) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengecoran, manufaktur, jasa dan konstruksi, yang bertujuan dalam memajukan perekonomian nasional yang mandiri dan mengutamakan pelayanan serta membina hubungan baik dengan pelanggan, instansi pemerintah, swasta, dan mitra usaha lainnya. Di dalam perusahaan terdapat lebih dari 200 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak yang mempunyai kewajiban dalam

⁷ Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 161.

meningkatkan kinerja agar kelangsungan perusahaan tetap terjaga.

Dengan ketentuan yang mengatur pemberian kompensasi keuangan para karyawan, PT. Barata Indonesia (Persero) Apabila pemberian *Reward* tersebut tidak sesuai dengan pengorbanan karyawan maka karyawan tersebut cenderung malas dan tidak semangat dalam bekerja. Kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia menempati posisi yang sangat penting, seakan menjadi keingintahuan bagi penulis apakah pemberian balas jasa atas karyawan dalam hal ini kompensasi keuangan berupa gaji, bonus dan program proteksi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.⁸ Permasalahan tersebut

⁸ Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*. (Yogyakarta: Kencana, 2005), 135.

juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang meliputi nilai, sikap, motivasi dan pengetahuan karyawan juga turut berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, sumber materi pelatihan digunakan pada kebutuhan perusahaan untuk memenuhi keluhan, tuntutan mutu dan lain-lain, dilihat dengan adanya bukti banyaknya keluhan pada kinerja menunjukkan prestasi kerja karyawan minim yang ditandai pada kesenjangan keterampilan dan pengetahuan karyawan menunjukkan kualitas kerja yang buruk,⁹ dan motif penyimpangan yang menandakan tidak adanya sikap kejujuran dalam pekerjaannya dan kepribadian atau sikap dan perilaku karyawan yang buruk.¹⁰

Mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja), sikap mental merupakan kondisi mental. Dalam kesempatan ini penulis bermaksud melakukan penelitian sejauh mana kemampuan perusahaan memacu prestasi kerja dengan pemberian *reward* dan motivasi yang dapat dijadikan

⁹ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja*. (Bandung : Refika, 2009), 106.

¹⁰ Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kelima belas, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 210.

acuan sebagai alat bantu dalam menjalankan aktifitasnya agar tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, guna memahami seberapa besar pengaruh pemberian *reward* dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang diperlukan dan dihadapi perusahaan atau instansi maka atas dasar alasan di atas penulis melakukan penelitian:

“PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Komponen Turbin)”

B. Identifikasi Masalah

Agar penelitian ini berjalan dengan jalur dan akidah ilmu pengetahuan, maka penulis terlebih dahulu melakukan identifikasi terhadap permasalahan yang akan dibahas, adapun identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Pemberian *reward* yang kurang baik terhadap karyawan menyebabkan kurangnya tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Kompenen Turbin.
2. Motivasi karyawan yang kurang baik menyebabkan tingkat absensi karyawan meningkat pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Kompenen Turbin.
3. Tingkat prestasi kerja karyawan masih dirasakan kurang maksimal pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Kompenen Turbin.
4. Adanya penghargaan yang tidak sesuai dengan tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Kompenen Turbin.
5. Kurangnya pendekatan antara bawahan dengan atasan untuk memberi motivasi atau dorongan dari PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Kompenen Turbin.

C. Batasan Masalah

Dalam pembahasan ini, peneliti hanya memfokuskan pada Pemberian *Reward* (Var.X₁), dan Motivasi (Var.X₂) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sehingga masalah yang dibahas langsung ketujuan penelitian, karena jika permasalahan dalam latar belakang penelitian tidak dibatasi maka akan banyak pembahasan selain faktor pemberian *reward* dan motivasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian ini latar belakang masalah, identifikasi serta batasan permasalahan di atas yang akan dibahas dengan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan “inti permasalahan”. Sehingga penulis dapat langsung menentukan metode serta solusi untuk pembahasaan penelitian:

1. Apakah pengaruh pemberian *reward* terhadap prestasi kerja karyawan ?

2. Apakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah pengaruh pemberian *reward* dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian harus ada tujuan agar peneliti yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Kompenen Turbin.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Kompenen Turbin.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Kompenen Turbin.

F. Manfaat/ Signifikansi Penelitian

Dengan adanya peneliti ini, diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah yang diambil dalam perusahaan PT. Barata Indonesia untuk menerapkan pemberian *reward* dan motivasi yang lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Semoga bermanfaat sebagai bahan kajian yang positif guna mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus dapat digunakan sebagai bahan *literature* untuk peneliti.

3. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawancara serta belajar

sebagai praktis dalam menganalisis suatu permasalahan kemudian mengambil keputusan, dan kesimpulan.

4. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna sebagai suatu bahan referensi tambahan yang sekiranya dapat digunakan bagi semua pihak yang berkepentingan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan memperjelas pokok bacaan dalam penulisan penelitian ini, topik di atas menjadi beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN dalam Bab I Pendahuluan ini menguraikan masalah yang ada dalam penelitian yang akan menghasilkan sebuah bahan penelitian yang berisikan tentang Latar Belakang Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian Dan Sistematika Penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA dalam Bab II ini berisikan Definisi Dan Penjelasan Tentang *Reward*, Motivasi Dan

Prestasi Kerja Karyawan. Penjelasan secara menyeluruh dan hasil pendapat dari berbagai peneliti. Menguraikan Landasan Pemikiran Teoritik yang meliputi Tinjauan Atau Kerangka Teoritik serta mengemukakan Kerangka Pemikiran yang Mendasari Penelitian dan Hipotesis Penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN dalam Bab III ini membahas tentang Objek Dan Metode Penelitian, Desain Penelitian, Operasional Variable, Teknik Pengumpulan Data, Jenis, dan Sumber Data, Uji Validitas, dan Uji Realibilitas Serta Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN dalam Bab IV ini membahas tentang Deskripsi Variable Penelitian dan Gambaran dari masing-masing variable dalam penelitian ini menjelaskan tentang gambaran objek penelitian, sejarah singkat perusahaan, visi misi, struktur organisasi, uji instrumen penelitian, dan analisis serta pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP dalam Bab V ini berisi tentang Kesimpulan-Kesimpulan yang merupakan gambaran menyeluruh dari hasil pembahasan yang dapat dikemukakan serta saran-saran yang disampaikan berkaitan dengan kesimpulan agar bermanfaat dan dijadikan pertimbangan untuk perusahaan sebagai peneliti tersebut.

