

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan akan semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sebagai negara berkembang, Indonesia selalu melakukan pembangunan diberbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja tetapi juga menekankan pembangunan secara moril sebagai salah satu contohnya yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh ketuntasan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus – menerus pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut untuk menduduki jabatan – jabatan selanjutnya.

Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor – faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor – faktor lainnya.

Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan itu perlu memberikan *reward* dan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas – tugasnya di perusahaan. Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisien, dan sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan.

Sebuah perusahaan memiliki perencanaan strategi yang dapat mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan kedepan. Perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut, tergantung pada manajer dalam memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi yang dilakukan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu perusahaan.

Namun hal demikian, atasan harus memiliki peran yang stratejik dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Berkaitan hal diatas, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Menurut Sudarmo dan Sudita (Handayani, 2015), "*reward* adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan". Ilmu perilaku telah membagi imbalan menjadi dua kategori besar yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik, hal ini penting di lakukan karena bertujuan memberikan imbalan pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, membuat kerasan pekerja yang sudah ada, dan menarik orang yang berkualitas masuk dalam organisasi.

Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga imbalan yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut manajemen diharapkan mampu menerapkan suatu imbalan yang efisien. Suatu *reward* yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar prestasi pada tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, *reward* yang dibentuk harus memiliki nilai dimata anggota perusahaan.

Purwanto (Veronika Putri, 2016) mengatakan bahwa "motivasi berprestasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu". Tercapainya tujuan ini berarti tercapainya pula tujuan pribadi anggota yang bersangkutan. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan motivasi agar lebih bersemangat menjalankan tugas – tugasnya di perusahaan dengan semangat tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Dalam rangka mengembangkan serta meningkatkan motivasi para karyawannya sebaiknya para pemimpin

perusahaan mengetahui hal – hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

Menurut Hasibuan (Novera & Thomas, 2018), “pengembangan SDM dibagi menjadi dua yaitu pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal”. Pengembangan secara informal, karyawan mempunyai kesadaran untuk mengembangkan diri sendiri dengan mempelajari buku – buku yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Pengembangan secara formal disini perusahaan sengaja untuk mengirim atau menugaskan karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan latihan di luar perusahaan. Motivasi kerja manusia dapat ditingkatkan apabila ada keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari pimpinan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga memungkinkan kesalahan rapat diperkecil. Adapun arti penting motivasi dalam mendukung tujuan perusahaan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, mendukung pencapaian tujuan organisasi, kemungkinan kekeliruan dalam pekerjaan, kurangnya rasa tanggung jawab dan keengganan bekerja dapat diperkecil, karyawan tertarik untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi. Hal – hal yang dapat mendorong karyawan di dalam bekerja adalah suatu rangsangan yaitu berupa kenaikan status yang lebih tinggi dari sebelumnya. Status tersebut ditujukan bagi karyawan yang prestasi kerjanya dapat meningkat lebih baik.

Prestasi kerja sangat penting bagi usaha yang positif, karena maju dan mundurnya suatu usaha sedikit banyak dipengaruhi oleh prestasi. Dengan bekerja lebih giat maka akan menghasilkan suatu prestasi yang maksimal. Secara filosofi, prestasi adalah pandangan hidup atau sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu

Menurut Gibson (Dhinar Apsari, 2016) “prestasi kerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pegawai”. Arti prestasi kerja semacam ini memberi pengertian bahwa prestasi adalah semua hasil yang diharapkan dari individu atau organisasi yang terdiri dari hasil objektif, hasil perilaku personal, hasil intrinsik, dan ekstrinsik, serta hasil keputusan kerja untuk mencapai tujuan dalam perusahaan.

Tujuan perusahaan dalam menekankan pentingnya kualitas sumber daya tersebut adalah sebagai standarisasi atau tolak ukur agar sumber daya manusia atau tenaga kerja diperolehnya benar – benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Tujuan dari sebagian besar karyawan dalam bekerja kebanyakan hanya untuk mencari uang agar kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Setelah kebutuhan terpenuhi maka karyawan akan merasa puas tetapi pada saat sekarang ini kebanyakan orang kerjanya sekedar mencari uang saja melainkan cenderung berpikir agar status atau kedudukan yang sebelumnya dapat meningkat dengan meningkatnya status pekerjaan maka akan meningkat pula pendapatan yang akan diperoleh. Sebab kebutuhan manusia itu hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan karyawan maka akan dapat memacu semangat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh – sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi perusahaan karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak digunakan dengan baik karena perusahaan kurangnya motivasi berprestasi terhadap karyawannya tersebut dan tidak memberikan kepuasan terhadap karyawannya, mereka beranggapan bekerja diperusahaan itu tidak perlu bekerja maksimal karena gaji telah ditetapkan jumlahnya dan tunjangan juga diberikan. Selain itu, fenomena masih adanya karyawan yang memanfaatkan jam kerja untuk melakukan hal – hal lain diluar pekerjaannya dan gaya kepemimpinannya yang mempengaruhi prestasi karyawan.

Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja karyawan karena perhatiannya terbagi dengan aktifitas lain diluar dari kewajibannya sebagai karyawan. Adapun yang menjadi permasalahan karyawan di PT. Indonesia Chemi-Con adalah kurangnya motivasi berprestasi karyawan sehingga menjadi performa atau kinerja yang tidak maksimal di dalam menjalankan tugas maupun target yang telah ditetapkan perusahaan. Dilihat dari beberapa fakta yang ada bahwasannya kinerja karyawan PT Indonesia Chemi-Con saat ini masih belum maksimal, disebabkan setiap kemampuan karyawan tentunya terdapat perbedaan – perbedaan antara satu dengan yang lainnya.

Disini peran manajer sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktifitas pekerjaan. Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan secara induividu akan mendukung produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, prestasi kerja ini harus selalu diamati perkembangannya yaitu dengan salah satu cara yang dilakukan adalah penilaian kerja. Penilaian kerja ini merupakan salah satu bagian dari salah satu sistem manajemen prestasi. Manajemen prestasi ini sendiri adalah salah

satu cara yang dipakai manajer untuk mengetahui apakah aktivitas pekerja dan keluaran – keluarannya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sistem manajemen prestasi terdiri dari tiga bagian yaitu penentuan unsur – unsur prestasi, yang dikaitkan dengan tujuan organisasi (analisa kerja), pengukuran kerja (penilaian prestasi), dan tahap pemberian umpan balik kepada karyawan melalui *feedback performance* dengan tujuan agar karyawan lebih menyesuaikan dengan tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini, penulis bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* dan motivasi berprestasi karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con. Dengan mengacu pada uraian di atas maka penulis mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Motivasi Berprestasi dan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Indonesia Chemi-Con”**.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah ini, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indonesia Chemi-Con?
2. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indonesia Chemi-Con?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi dan *reward* secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indonesia Chemi-Con?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indonesia Chemi-Con.
2. Untuk membuktikan pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indonesia Chemi-Con.
3. Untuk membuktikan pengaruh motivasi berprestasi dan *reward* secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indonesia Chemi-Con.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan yang dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap jika penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penulisan penelitian adalah sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Sebagai alat untuk mempratekkan teori – teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga dapat menambahkan pengetahuan secara praktis mengenai masalah masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Serta untuk mencari bagaimana pengaruh motivasi berprestasi dan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan menjadi acuan untuk tambahan pustaka bagi peneliti yang membahas tentang masalah ini.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi saran dan masukan yang positif bagi pihak manajemen dalam meningkatkan prestasi karyawan diperusahaan. Serta dapat menjadi acuan evaluasi untuk berbagai macam faktor – faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan khususnya pada ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut, untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan guna memperoleh suatu batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Pembatasan masalah meliputi:

1. Penelitian dilakukan di PT. Indonesia Chemi.Con.
2. Objek yang diteliti adalah Pengaruh Motivasi Berprestasi dan *Reward* terhadap Pretasi Kerja Karyawan PT. Indonesia Chemi-Con.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Penulis pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Indonesia Chemi-Con”.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori – teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan. Kemudian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Indonesia Chemi-Con”.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.