

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap manusia didalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat penting karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan sekitarnya, cara manusia mendapatkan input-input tersebut menggunakan teknologi yang sudah canggih atau modern, dan mampu mengolah atau mengubah input-input tersebut menjadi output-output yang berguna untuk sesama manusia. Betapa pentingnya manusia untuk menyusun atau membuat strategi untuk perencanaan suatu tujuan organisasi atau perusahaan agar tercapai. Dan yang menjalankan suatu perencanaan tersebut adalah karyawan yang bisa juga untuk melatih kemampuan atau meningkatkan produktifitas kerja tidak lupa juga adanya pengawasan dan motivasi dari pimpinan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan yang optimal.

PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta sebagai perusahaan jasa di bidang manajemen layanan transaksi, jasa manajemen layanan lalu lintas. Maka dari itu sebagai perusahaan jasa dan layanan terhadap banyak pengguna perusahaan PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta harus mampu memberikan Motivasi dan Reward yang cukup terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta agar menciptakan Kualitas kepada setiap individu karyawan yang bekerja disana guna memberikan sebuah layanan transaksi yang baik dan mudah kepada setiap penggunanya.

Dalam Divisi Sumber Daya Manusia di PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta terdapat beberapa faktor-faktor Motivasi, Reward, dan Kualitas Kerja. Maka dari itu perusahaan harus siap memberikan Motivasi-Motivasi dan Reward yang cukup kepada Karyawan agar Kualitas Kerja karyawannya naik dan memenuhi kemauan perusahaan

Dengan adanya Pemberian Motivasi dan Reward dari PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta kepada karyawan guna mampu memberikan Kualitas Kerja dari setiap individu karyawan yang bekerja disana meningkat dan menguntungkan buat PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta.

Menurut Saryadi, 2017. Melalui proses-proses pemberian reward serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan wajib dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pada setiap perusahaan, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau berkerja tekun dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa dapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi juga akan menghasilkan kinerja yang ingin dicapai secara konsisten. Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi (Apriani, 2016)

Untuk membantu karyawan menjadi berkualitas, perusahaan dapat memperhatikan hal lain selain disiplin dalam bekerja, yaitu reward atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka dari itu perlu adanya pemberian reward kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontak psikologis (Ahmad et al., 2019) Didalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa menegosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat karyawan melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat di dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang sudah dicapai.

Perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas pada bidang-bidangnya agar tercapainya suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan. Maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan pelatihan, motivasi, dan memberikan reward karyawan tersebut untuk menjadi karyawan yang berkualitas pada perusahaanya. (Rawi & Arifin Abdul Kadir, 2018) menyatakan bahwa kualitas adalah tujuan yang sulit, karena harapan konsumen akan selalu berubah. Setiap standar baru ditemukan, maka konsumen akan menuntut lebih untuk mendapatkan standart baru lain yang lebih baru dan lebih baik. Dalam pandangan ini, kualitas adalah proses dan bukan hasil akhir (meningkatkan kualitas kontinuitas).

Berdasarkan penulisan diatas, dapat disimpulkan bahwa di setiap perusahaan terdapat motivasi, reward dan kualitas kerja. Dan bagaimana cara penerapannya terhadap karyawan, itu tergantung pada masing-masing perusahaan tersebut. Maka ini perlu mendapatkan perhatian intens dari pihak perusahaan untuk mengetahui keterkaitan pengaruh motivasi dan reward terhadap kualitas kerja karyawannya. Selanjutnya, diperlukan adanya penelitian yang menyeluruh dengan mengambil masalah “faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan reward terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia”

1.2 Batasan Masalah

Didalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan Batasan masalah yang jelas untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari pokok permasalahan.

1. Penelitian dilakukan di PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia
2. Objek yang dilakukan peneliti adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan reward terhadap kualitas kerja karyawan di PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah disampaikan penulis, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja di PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia ?
2. Apakah reward berpengaruh terhadap kualitas kerja di PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia ?
3. Apakah motivasi dan reward berpengaruh terhadap kualitas kerja di PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Sumber Daya Manusia?

1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja karyawan di PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia.
 2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward terhadap kualitas kerja karyawan di PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan reward terhadap kualitas kerja di PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

a) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan pada perusahaan, sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

b) Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan ini tentang meningkatkan kualitas kerja yang baik dari pemberian Motivasi dan Reward yang diberikan perusahaan.

c) Bagi Universitas

Memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi peneliti lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya Program Studi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

1. Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

2. BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

3. 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 kerangka berpikir dan hipotesis.

4. BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

5. BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

6. BAB V : PENUTUP

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