

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi tersebut, maka akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan pemberian motivasi dari pimpinan kepada pekerja/karyawan.

Menurut (Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau job recruitment.

Suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya untuk bekerja secara bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya guna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, karena dengan kinerja yang baik yang telah diberikan oleh karyawan, maka keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan menjadi mudah untuk dicapai.

Berbagai pengertian mengenai kinerja telah dijelaskan oleh beberapa ahli diantaranya oleh (Busro, 2018) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pendapat lain pun disampaikan oleh (Bukit, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu. Jadi, kinerja ialah suatu pencapaian yang dilakukan oleh seseorang baik secara individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan hal lain selain disiplin dalam bekerja, yaitu *reward* dan penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka dari itu perlu adanya pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan

Reward merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja (Merchant & Stede dalam Kentjana & Nainggolan, 2018).

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa menegosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka 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.

Adapun definisi reward sebagai imbalan dalam bentuk uang dari bisnis. Karyawan menerima penghargaan sebagai ucapan terima kasih atas usaha mereka. Apabila perusahaan memberikan penghargaan maka diharapkan membuat karyawan terus meningkatkan kinerjanya (Stevanus, 2021).

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Dengan karyawan yang semakin meningkatkan kinerja maka akan meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan perusahaan dengan karyawan akan sama-sama mendapatkan keuntungan.

Sementara pengertian *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu (Kawulur, 2018). Namun dalam teori, *reward* menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja kepada karyawan.

Dari segi lain pun, karyawan juga harus memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja tentu memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi (Afandi, 2018)

Memberikan motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat

yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan.

Oleh karena itu motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan kedisiplinan sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi terhadap karyawan dibangun di dalam diri masing-masing, yakni dengan membangun suasana yang positif atau hubungan yang baik antar rekan kerja, meningkatkan prestasi diri melalui kemampuan dan memiliki motivasi untuk berlatih serta meningkatkan pendidikan.

Berdasarkan penulisan diatas, bisa disimpulkan bahwa di setiap perusahaan tentu terdapat Motivasi kerja, *reward*, kinerja karyawan. Dan bagaimana cara penerapan karyawannya, itu tergantung pada masing-masing perusahaan tersebut. Maka ini perlu perhatian dari pihak perusahaan untuk mengetahui keterkaitan pengaruh motivasi kerja, *reward* terhadap kinerja kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan adanya penelitian yang menyeluruh dengan mengambil masalah: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KERETA COMMUTER INDONESIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam

penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Commuter Indonesia?
2. Apakah *Reward* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Commuter Indonesia?
3. Apakah Motivasi Kerja (X1) dan *Reward* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Commuter Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Commuter Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward* (X2) pada Kinerja Karyawan di PT. Kereta Commuter Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan *Reward* (X2) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Commuter Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan demikian, di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai Motivasi Kerja, *reward*, dan kinerja karyawan dapat digunakan untuk membandingkan dan bisa mengaplikasikan ilmu yang telah ditempuh saat perkuliahan dengan kenyataan di lapangan.

2. Bagi Universitas

Memberikan informasi kepada Mahasiswa 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.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk para peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil-hasil tersebut untuk mengajukan usulan dan solusi yang berbeda, sebagai titik awal dalam proses pengembangan penelitian atau sebagai bahan perbandingan untuk membandingkan hasil penelitian mereka sendiri dengan pemahaman subjek yang lebih mendalam.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih terarah dalam penulisan skripsi ini, maka penulis akan memberikan gambaran keseluruhan dari penelitian, maka penulis membuat penelitian ini secara sistematis yang terdiri dari beberapa bab dengan susunan

berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan pada bab ini, meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan landasan teori dalam penulisan skripsi ini, meliputi teori-teori yang menjadi landasan acuan teori yang digunakan dalam menganalisis pada penelitian ini, yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber dan jenis data, waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi hasil penelitian, hasil analisis penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, dan implikasi manajerial.