

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia menjadi penting perannya dalam sebuah wadah pengorganisasian di tempat kerja dikarenakan bersentuhan langsung dengan seluruh pegawai yang ada, dan juga pegawai menjadi salah satu hal yang paling identic dengan manajemen sumber daya manusia

Setiap organisasi akan segera berkemas dan menyusun strategi baru dalam manajemennya, tak terkecuali dalam manajemen SDM (*Human Resources Manajemen*). Beberapa poin penting yang menjadi aktivitas MSDM yaitu kualitas kerja untuk melihat kemampuan SDM, serta pemberian *rewards* untuk menstimulasi dan memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dan produktif. Poin-poin tersebut akan dibahas dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pendahuluan *rewards* pada kualitas kerja (Wondiwoy et al., 2022).

Hal yang muncul dalam penelitian di PT. XYZ terkait dengan sistem *rewards* yang diterapkan menunjukkan ketidaksesuaian antara tujuan *rewards* dan hasil yang diharapkan, yakni peningkatan kualitas kerja karyawan. Menurut (Agusta, et.al. 2019) meskipun perusahaan telah mengimplementasikan sistem *rewards*, seperti bonus, insentif untuk pencapaian target. Beberapa karyawan

ada yang merasa kurang termotivasi meskipun telah menerima *rewards* tersebut. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang apakah sistem *rewards* yang diterapkan oleh perusahaan sudah tepat sasaran atau perlu diperbaiki agar lebih efektif dan efisien (Syafiq, 2021).

Dalam konteks PT. XYZ, sistem *rewards* mencakup berbagai elemen, seperti bonus kinerja, tunjangan, promosi, dan pengembangan karir. Bonus kinerja mungkin diberikan sebagai *rewards* atas pencapaian target individu atau tim, sementara tunjangan dapat mencakup berbagai bentuk seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan pendidikan. Promosi dan pengembangan karir menjadi bagian penting dalam memberikan insentif jangka panjang, memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka (Cahyati & Sumartik, 2022).

Terdapat beberapa perbedaan persepsi antara manajemen dan karyawan mengenai sistem *rewards* yang diterapkan. Manajemen melihat sistem *rewards* sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja, sedangkan sebagian karyawan merasa bahwa *rewards* yang diberikan belum mencapai hasil sesuai usaha dan kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan.

Pada PT. XYZ kualitas kerja karyawan menjadi hal yang penting dalam beberapa tahun terakhir, salah satu faktor yang tampaknya memengaruhi kualitas kerja adalah tidak merata tentang pemahaman mengenai kualitas dengan sebagian besar di antaranya tidak mampu memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan. Selain itu, ada juga faktor manajerial yang

memengaruhi kualitas kerja. Terungkap bahwa meskipun mereka memiliki niat untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, mereka seringkali mengalami kendala dalam mengimplementasikan sistem *rewards* yang efektif.

Pengertian *rewards* telah diberikan berbagai definisi oleh ahli di berbagai bidang (Saragih, 2019). Secara umum, *rewards* dapat diartikan sebagai bentuk pengakuan yang diberikan sebagai respons terhadap penyelesaian tugas atau pencapaian tertentu. Menurut (Pradnyani et al, 2020) *rewards* merupakan bentuk balas jasa terhadap karyawan yang sudah menunjukkan bentuk kinerja yang diberikan kepada perusahaan. (Astuti et al., 2022) *rewards* adalah metode yang digunakan agar memotivasi seseorang agar berbuat baik dan mendapatkan hasil. Menurut (Kustiani et al., 2021) prosedur reward hal yang sangat penting karena dapat mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan agar tercapai suatu target dalam bekerja.

Sistem reward atau penghargaan adalah salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan organisasi. PT XYZ sebagai salah satu perusahaan logistik energi terbesar di Indonesia, memiliki tantangan besar dalam memastikan kualitas kerja karyawan tetap tinggi untuk mendukung operasional yang efektif. Dalam lingkungan kerja yang kompleks dan penuh tekanan seperti di industri logistik, sistem reward yang dirancang dengan baik dapat menjadi pendorong utama untuk meningkatkan kinerja karyawan (Armstrong, 2014).

Kualitas kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, efisien, dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja. (Robbins and Judge 2019) menyatakan bahwa sistem reward yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan, sehingga berdampak langsung pada kualitas kerja.

Namun, dalam praktiknya, implementasi sistem reward sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti ketidaksesuaian antara reward yang diberikan dan harapan karyawan, kurangnya transparansi, serta ketidakadilan dalam distribusi penghargaan. Di PT XYZ, tantangan ini dapat memengaruhi kinerja individu maupun tim, sehingga berdampak pada kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis kontribusi sistem reward terhadap kualitas kerja untuk mengidentifikasi bagaimana penghargaan dapat dikelola dengan lebih efektif guna mencapai hasil kerja yang optimal.

Terkait kualitas kerja ini menunjukkan bahwa meskipun PT. XYZ sudah menerapkan sistem *rewards*, namun belum sepenuhnya efektif dalam mendorong peningkatan kualitas kerja. Faktor-faktor seperti ketidakjelasan ekspektasi, kurangnya komunikasi yang efektif, pengaruh lingkungan kerja, serta kurangnya perhatian terhadap karyawan, semuanya saling berkontribusi terhadap masalah ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap penerapan sistem *rewards* dan mencari cara untuk

mengatasi masalah-masalah ini agar kualitas kerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Pemilihan judul penelitian "Kontribusi Sistem *rewards* Pada Kualitas Kerja PT. XYZ" dipilih karena relevansinya dengan tantangan dan dinamika khusus yang dihadapi oleh PT. XYZ dalam industri energi faktor-faktor ini sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, dan pemahaman yang mendalam terhadap bagaimana kontribusi sistem reward pada kualitas kerja PT. XYZ dapat memberikan dasar yang kuat untuk perbaikan strategis. Selain itu, judul ini memberikan fokus pada elemen-elemen yang dapat dioptimalkan oleh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan sistem *rewards* pada kualitas kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan adanya paparan di atas, maka peneliti menuliskan pernyataan mengenai identifikasi masalah :

1. Masalah ini ingin mengidentifikasi apakah sistem penghargaan yang diberikan oleh perusahaan benar-benar berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan atau justru tidak berpengaruh sama sekali.
2. Perlu dilakukan pendalaman mengenai bagaimana karyawan PT. XYZ menilai sistem penghargaan yang ada dan apakah sistem tersebut sesuai dengan harapan serta kebutuhan mereka.

3. Mengidentifikasi untuk mengetahui apakah sistem rewards tidak hanya diimplementasikan, tetapi juga benar-benar memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

1.3 Rumusan Masalah

Dengan adanya paparan dari masalah pokok di atas, maka peneliti mengambil pertanyaan penelitian :

1. Apa saja tantangan yang dihadapi PT. XYZ dalam mengimplementasikan sistem rewards yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja?
2. Bagaimana faktor internal dan eksternal yang berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan penerapan sistem rewards di perusahaan ?
3. Bagaimana persepsi karyawan PT. XYZ terhadap sistem rewards yang diterapkan oleh perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pertanyaan peneliti mengenai hasil akhir yang akan dicapai pada akhir penelitian, tujuan harus jelas sejak awal penelitian itu dibuat dan direncanakan. Dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bentuk bentuk sistem *rewards* yang diterapkan oleh PT. XYZ, seperti bonus kualitas kerja, tunjangan, promosi jabatan, serta

pengembangan karir dan bagaimana kebijakan tersebut dapat berperan dalam kualitas kerja.

2. Kontribusi sistem *rewards* pada kualitas kerja, dengan melihat sejauh mana pemberian *rewards* berperan dalam meningkatkan hasil kualitas kerja.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi *rewards* di PT. XYZ, termasuk untuk mengoptimalkan sistem *rewards*, dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kualitas kerja serta menunjang pencapaian tujuan perusahaan

1.4 Manfaat Penelitian

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan sistem *rewards* dan kualitas kerja. Penelitian ini juga dapat membantu memperjelas bagaimana sistem *rewards* yang diterapkan di PT. XYZ berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan, Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen PT. XYZ dalam merancang dan memperbaiki sistem *rewards* yang lebih efektif. Dengan memahami jenis *rewards* yang paling berdampak pada kualitas

kerja karyawan, manajemen dapat menyusun kebijakan yang lebih tepat guna untuk meningkatkan motivasi, kinerja, serta kepuasan karyawan. Sistem *rewards* yang lebih baik diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada pembuatan skripsi ini, penulis menggunakan penelitian kualitatif agar dapat mudah dipahami dan juga mempermudah dalam proses penyusunan. Sebagai berikut adalah bentuk sistematis penulisan yang digunakan oleh penulis:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dari BAB I Pendahuluan berisikan cakupan tentang Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan yang terakhir Sistematika Tugas Akhir

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penjelasan dari BAB II Telaah Pustaka ini berisikan Telaah Teoritis yang seharusnya dapat dipaparkan teori utama.

BAB III METODE PENELITIAN

Penjelasan dari BAB III Metodologi Penelitian ini berisikan cakupan dari Desain Penelitian, Tempat dan Waktu, Situasi Sosial, Teknik Pengambilan Data dan Analisis Data

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penjelasan dari BAB IV Analisis dan Pembahasan ini mencakup dari hasil yang sudah di analisis serta pembahasan berkaitan dengan bagaimana penulis memakai hasil analisis data dan implikasinya

BAB V PENUTUP

Penjelasan dari BAB V Penutup ini mencakup Kesimpulan, Saran, Daftar Pustaka, dan Lampiran - Lampiran

