

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal dan bisa bersaing di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang handal tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dan selalu ditingkatkan dengan segala aspek kebutuhannya. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (Karyawan) yg berkualitas.

Salah satu aspek yang sampai saat ini banyak disoroti oleh para pakar perekonomian dan dipandang sebagai aspek penting yang harus dibenahi adalah aspek sumber daya manusia. Sesuai dengan UU.No.13/ 2003 Pasal 2 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual.

Dalam mempertahankan eksistensi dalam dunia bisnis maka setiap perusahaan harus berfokus pada sumber daya manusia yang handal dan memiliki perilaku kerja yang positif dan fungsional. Perusahaan akan bisa bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis tidak lepas dari kualitas para karyawan-karyawan yang dimilikinya. Menjaga dan meningkatkan kualitas kerja karyawan merupakan hal yang tidak mudah dilakukan, perlu peran serta perusahaan yang lebih peka terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawannya. Serta perlu kebijakan khusus dari perusahaan guna menjaga motivasi kerja karyawan yang hasilnya akan meningkatkan kualitas kerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja karyawan akan semakin tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi ini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan, merangsang guna peningkatan motivasi kerja karyawan. Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan karyawan, perusahaan juga dapat menerapkan beberapa kebijakan yang salah satu caranya adalah penerapan kebijakan pemberian *individual reward* kepada karyawan yang berprestasi, tentunya dengan parameter-parameter penilaian yang sudah ditentukan perusahaan.

*Individual reward* atau insentif perorangan bagi karyawan-karyawan yang berprestasi sudah umum dilakukan oleh setiap perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan, besaran *individual reward* pun sangat *variatif* ini tergantung dari kebijakan perusahaan yang berlaku. *Individual reward* ini biasanya ada dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi diluar gaji pokok

yang rutin diberikan perusahaan. *Individual reward* atau Insentif perorangan ini diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya di atas rata-rata, atau dengan kata lain karyawan yang berprestasi sesuai dengan penilaian yang sudah ditetapkan perusahaan. *Individual reward* atau Insentif perorangan ini sifatnya bermacam-macam, yakni dapat berupa materi, seperti uang, hadiah dalam bentuk barang, atau dapat berbentuk penghargaan, seperti penobatan karyawan terbaik atau karyawan teladan.

Karyawan yang termotivasi untuk bekerja tentunya akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dengan cara menunjukkan kinerja yang terbaik, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi adalah karyawan yang kurang memiliki dorongan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan melalui kinerjanya. Hal inilah yang saat ini sedang terjadi di PT. Ayaskara Nisita Synergi, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Konsultansi Manajemen dan Riset Pemasaran Independen.

Kebijakan perusahaan PT. Ayaskara Nisita Synergi dalam hal pemberian *individual reward* untuk para karyawannya guna peningkatan motivasi kerja karyawan disini sangatlah positif dan sangat diapresiasi oleh para karyawan dengan beberapa parameter-parameter yang ditetapkan perusahaan. Namun pelaksanaan kebijakan perusahaan dalam hal pemberian *individual reward* ini tidak sesuai yang diharapkan karyawan dan masih dirasa kurang *fair* oleh para karyawan. Berikut Beberapa hal yang dipertanyakan dan faktor-faktor ketidaksesuaian yang diharapkan oleh para karyawan berkaitan dengan kebijakan

perusahaan PT. Ayaskara Nisita Synergi yakni pemberian *Individual reward*, diantaranya :

1. Besaran *individual reward* yang diberikan perusahaan (1 Bulan Gaji Pokok), yang dirasakan para karyawan sangat kurang dalam besaran *individual reward* tersebut.
2. Periode pemberian *individual reward* yang tidak berkesinambungan sesuai hitungan bulan, melainkan hitungan dan ukurannya per-*Closing Project* atau selesai pekerjaan.
3. Tidak ada pemisahan per-divisi dalam penentuan karyawan yang berprestasi, dikarenakan setiap divisi memiliki *Jobdesk* dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Sehingga perlu ada *controlling* dan penataan ulang berkaitan dengan kebijakan PT. Ayaskara Nisita Synergi dalam hal pemberian *individual reward*.

Motivasi kerja karyawan PT. Ayaskara Nisita Synergi yang terjadi saat ini masih sangat kurang. Bahkan dengan kebijakan perusahaan menerapkan pembagian *individual reward* kepada karyawan yang berprestasi seolah tidak mendongkrak motivasi kerja karyawan PT. Ayaskara Nisita Synergi, dikarenakan ketidaksesuaian harapan karyawan selama ini. Motivasi karyawan yang sekarang ini terjadi di PT. Ayaskara Nisita Synergi dirasa kurang, hal ini terjadi seperti masuk kantor yang tidak tepat waktu, penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan dan sering terjadi karyawan menunda pekerjaan. Sehingga disaat sudah mendekati batas waktu penyerahan laporan hasil pekerjaan

ke Pemberi Kerja dalam hal ini Klien, tidak jarang semua karyawan diminta untuk membantu menyelesaikan pekerjaan meskipun di luar divisi dan tanggung jawab pekerjaannya. Berikut salah satu contoh data primer kegiatan Pengawasan Verifikasi Konversi BBM ke BBG untuk Nelayan Kecil TA 2017 yang dikerjakan PT. Ayaskara Nisita Synergi.

**Tabel 1.1**  
**Data Primer Kegiatan Pengawasan dan Verifikasi**  
**Konversi BBM ke BBG untuk nelayan Kecil TA 2017**

No	Divisi	Target Object (Unit)	Pelaksanaan Kegiatan	Target pengerjaan (hitungan Minggu)	Realisasi (hitungan Minggu)	Keterangan
1	Manajemen Data	16.981	July - Desember 2017	20	24,8	Proses Entry & Olah data
2	Deliverable (Pelaporan)		July - Desember 2017	20	24,8	Proses Manajemem Data
3	Akuisisi Data	16.981	July - Desember 2017	20	16,8	Closed
4	Quality Control	1.700	Agustus - Desember 2017	16	16	Closed
5	Validasi Dokumen	16.981	Agustus - Desember 2017	16	22	Proses Validasi Dokumen
6	Handling Dokumen	16.981	Agustus - Desember 2017	16	23	Menunggu dari Manajemen Data

Sumber : Data Primer Kegiatan Pengawasan dan Verifikasi Konversi BBM ke BBG untuk Nelayan kecil TA. 2017.

*Botleneck* permasalahan yang ada dalam setiap kegiatan dari setiap Divisi, diantaranya :

1. Manipulasi data dari hasil lapangan sehingga data yang diperoleh tidak valid dan harus dilakukan *Rework* atau dikerjakan ulang hingga data yang didapatkan valid.

2. Keterlambatan validasi dokumen sehingga mempengaruhi terlambatnya proses entry data dan olah data.
3. Keterlambatan pembuatan Laporan (Laporan Awal, Laporan Antara, Laporan Akhir) dikarenakan harus menunggu Olah data selesai dilakukan.

Seperti yang dijelaskan di atas, dinamika setiap kegiatan permasalahan yang terjadi selalu terulang di masing-masing divisi dan saling berkaitan, dan pada dasarnya masing-masing divisi akan bisa menyelesaikan setiap target target pengerjaan yang diberikan jika motivasi kerja karyawannya tinggi. Sehingga perlu perusahaan bisa lebih peka dan melakukan monitoring evaluasi secara menyeluruh terkait kebijakan perusahaan tersebut dengan pemberian *individual reward* guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kondisi lemahnya motivasi karyawan di PT. Ayaskara Nisita Synergi, diduga disebabkan karena pengelolaan *individual reward* atau insentif yang diberikan kurang baik. Sehingga kebijakan pemberian *Individual reward* tersebut kurang bisa merangsang dan mendongkrak motivasi kerja karyawan seperti yang dijelaskan di atas, yakni: besaran *individual reward* yang diberikan tidak sesuai yang diharapkan karyawan, pemberian *individual reward* tidak menggunakan system periodik bulan melainkan *closing project* atau selesai pekerjaan, dan tidak ada pembedaan dan pemisahan masing-masing Divisi.

Tetapi seperti telah dijelaskan di atas, bahwa karyawan akan termotivasi salah satunya apabila ada kebutuhannya yang belum terpenuhi. Pada dasarnya kebutuhan manusia terdiri atas tingkatan-tingkatan. Kebutuhan pada tingkat paling

bawah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum manusia tersebut berusaha untuk memenuhi kebutuhannya pada tingkat selanjutnya.

Dalam hubungannya dengan *individual reward* yang diberikan PT. Ayaskara Nisita Synergi, maka *individual reward* ini harus dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan akan termotivasi untuk berprestasi lebih baik, karena untuk memenuhi kebutuhannya melalui *individual reward* yang diberikan perusahaan, seorang karyawan dituntut untuk lebih baik dibanding rekan kerjanya.

Oleh karena itu perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui sejauh mana *individual reward* dapat memupuk motivasi kerja karyawan, karena menurut manajemen, selama ini tidak terlihat adanya perubahan pada motivasi kerja karyawan sehubungan dengan adanya program pemberian *individual reward*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *INDIVIDUAL REWARD* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. AYASKARA NISITA SYNERGI”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Bagaimana pemberian *individual reward* pada PT. Ayaskara Nisita Synergi?

2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Ayaskara Nisita Synergi?
3. Seberapa besar pengaruh *individual reward* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ayaskara Nisita Synergi?

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan dari penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian yang hendak dicapai Penulis adalah untuk mengetahui dan mempelajari:

1. Mengetahui pemberian *individual reward* pada PT. Ayaskara Nisita Synergi.
2. Mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Ayaskara Nisita Synergi.
3. Besarnya pengaruh *individual reward* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ayaskara Nisita Synergi.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat bagi pihak yang berkepentingan, khususnya:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan administrasi bisnis dibidang manajemen sumberdaya manusia terkait permasalahan yang diteliti khususnya mengenai sistem pemberian

*individual reward* memberi manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan keilmuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai sistem pemberian *individual reward* dan motivasi kerja karyawan.

## 2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan Memberikan suatu sumbangan pikiran dan pandangan mengenai *individual reward* dan motivasi kerja karyawan, dan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan dalam melaksanakan pemberian *individual reward* selanjutnya.

### **1.4 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian bertempat di perusahaan PT. Ayaskara Nisita Synergi yang berlokasi di Jl. Achmad Adnawijaya (Pandu Raya) No. 191, Tegal Gundil, Bogor Utara, Kota Bogor, Bogor – Jawa Barat, dan waktu rencana pelaksanaan kegiatan penelitian dimulai dari bulan September 2017 sampai dengan bulan desember 2017.

### **1.5 Sistematika Penelitian**

Sistematika pembahasan penelitian ini terbagi menjadi 5 bab. Adapun masing-masing bab akan dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

## Bab I           Pendahuluan

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah penyusun melakukan penelitian terhadap PT. Ayaskara Nisita Synergi. Dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian. Di akhir bab terdapat sistematika pembahasan yang berisi sistematika isi dari keseluruhan penelitian.

## Bab II           Kajian Pustaka

Bab ini terdapat tiga bagian yaitu pertama, telaah pustaka yang berisi uraian telaah dari penelitian dan pengkajiaan yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Kedua, berisi uraian telaah literatur, referensi, jurnal, artikel, dan lain-lain, yang berkaitan dengan landasan teori penelitian. Ketiga, kerangka pemikiran berisi kesimpulan dari telaah literatur dan penyusunan rumusan asumsi atau hipotesis penelitian.

## BAB III        Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang metode pengkajian masalah, data penelitian yang berisi antara lain variabel penelitian, karakteristik data, populasi dan sampel, disertai penjelasan tentang prosedur pengumpulan data dan analisis data yang mendukung hipotesis penelitian ini.

#### BAB IV Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini dibahas secara lebih mendalam tentang uraian penelitian yang berisi hasil dari analisis data yang dilakukan penyusun serta pembahasan hasil dan interpretasi yang diperoleh dari penelitian.

#### BAB V Penutup

Bab ini merupakan penutup dari penulisan penelitian dan berisi tentang kesimpulan dari pembahasan untuk menguraikan jawaban dari rumusan masalah dan saran-saran yang dapat diberikan.