

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa kontribusi dari karyawan, maka kegiatan operasional perusahaan akan lumpuh. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik. Tantangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia juga akan lebih besar seiring berkembangnya teknologi. Oleh sebab itu, karyawan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat bersaing seiring perkembangan jaman. Keinginan tersebut akan mudah terlaksana apabila karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, maka diperlukan motivasi karyawan.

Motivasi meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia, dimana organisasi menggunakan penghargaan kontingen dan manajemen kinerja, untuk meningkatkan motivasi karyawan agar berkinerja lebih baik (Guerci *et al.*, 2013). Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Apabila perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan tidak maksimal. Singkatnya, motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga

mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang) (Dessler, 2005). Pengertian *reward* atau penghargaan adalah imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian penghargaan atau *reward* bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Apabila perilaku karyawan menjadi semakin baik dan sesuai dengan kehendak perusahaan, maka perusahaan berhasil memotivasi para karyawannya. Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2018). Apabila karyawan diberi dorongan dan energi, maka karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk

menumbuhkan motivasi kerja pada setiap karyawan, agar prestasi kerja karyawan dapat diraih dengan maksimal.

Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi, tetapi perusahaan juga membutuhkan kesempatan yang baik dan motivasi tinggi dari karyawannya agar kinerja perusahaan tercapai dengan baik. Walaupun perusahaan memiliki karyawan yang pandai, tetapi kalau karyawan tersebut tidak memiliki motivasi yang tinggi maka pada saat karyawan tersebut menghadapi masalah maka karyawan tersebut tidak mengeluarkan semua kemampuannya untuk mengatasi masalah tersebut, sehingga kinerja perusahaan menjadi terganggu. Teori proses motivasi berusaha menerangkan dan menguraikan bagaimana perilaku seseorang di gerakkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Konsep yang penting dalam setiap proses motivasi adalah konsep belajar. (Gibson dalam Suarli, 2009)

Dalam Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Karyawan yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan

peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam perusahaan.

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Kosoema Nanda Putra. PT. Kosoema Nanda Putra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil, khususnya kain jenis katun, rayon, lurik dan selimut yang terletak di daerah Pedan, Klaten.

PT. Kosoema Nanda Putra didirikan pada tahun 1949 yang awalnya berdiri dengan nama Kosoematex. Pada tahun 1965 perusahaan telah mempekerjakan 300 orang karyawan dengan 40 unit alat tenun mesin. Didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan peralatan canggih, maka mulai melebarkan sayap hingga ke Solo, Semarang, Yogyakarta, Madiun, dan pasar luar negeri (*export*). Hal itu membuktikan bahwa PT. Kosoema Nanda Putra dapat bersaing lebih cepat dari tahun ke tahun dan selalu memberikan konsumen produk dengan kualitas terbaik.

Di era yang sudah sangat modern ini, sudah banyak sekali perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil. Perusahaan kompetitor juga sudah banyak yang merekrut karyawan yang berprestasi agar dapat bersaing di pasar. Oleh karena itu *reward* dan motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kualitas sumber daya manusia PT. Kosoema Nanda Putra dapat bersaing dengan perusahaan tekstil lainnya.

Di era yang sudah sangat modern ini, sudah banyak sekali perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil. Perusahaan kompetitor juga sudah banyak yang merekrut karyawan yang berprestasi agar dapat bersaing di pasar. Oleh karena itu *reward* dan motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja

karyawan sehingga kualitas sumber daya manusia PT. Kosoema Nanda Putra dapat bersaing dengan perusahaan tekstil lainnya. Perhatian pada peningkatan aspek *reward* penting untuk dilakukan oleh setiap perusahaan dengan tujuan untuk memberikan stimuli bagi setiap karyawan agar menjadi lebih puas saat berkerja dalam perusahaan. Berkaitan dengan aspek motivasi, pencapaian kepuasan kerja yang tinggi salah satunya ditentukan oleh seberapa tinggi masing-masing individu (karyawan) berusaha untuk mencapai tujuan pribadi yang hendak dicapainya. Pencapaian tujuan pribadi yang telah ditentukukan tersebut tentunya menuntut motivasi karyawan yang tinggi pula untuk meraihnya.

Peneliti tertarik untuk memilih PT. Kosoema Nanda Putra karena salah satu misi PT. Kosoema Nanda Putra adalah peningkatan sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, efisien, dan konsisten. Peneliti percaya dengan visi dan misi yang dimiliki PT. Kosoema Nanda Putra, sumber daya manusia di PT. Kosoema Nanda Putra dikelola dengan baik, termasuk *reward* dan motivasi yang diberikan kepada karyawan, yang peneliti percaya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Kosoema Nanda Putra. Penelitian ini mengacu pada jurnal *The Impact of Reward as Motivation on Job Satisfaction in a Quantity Surveying Consultant Firm* (2018) oleh Siti Nur Aishah Mohd Noor, dan Nadzirah Zainordin dengan judul “Pengaruh *Reward* dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kosoema Nanda Putra”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kosoema Nanda Putra ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kosoema Nanda Putra ?

1.3 Batasan Masalah

Perlu adanya batasan masalah, agar permasalahan yang diteliti menjadi jelas dan tidak luas, serta lebih mudah dipahami. Batasan masalah tersebut antara lain:

1. *Reward* (Penghargaan)

Menurut Actar (2013), *reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial* dan *non-financial*. *Reward* dalam penelitian ini diukur berdasarkan dua dimensi yaitu: 1) *reward* intrinsik yang terdiri dari: pengakuan, kesempatan belajar, penghargaan, pekerjaan yang menantang, dan peningkatan karir, serta 2) *reward* ekstrinsik yang terdiri dari: gaji pokok, bonus kinerja, insentif, dan bonus festival (Actar, *et al.*, 2013).

2. Motivasi

Menurut Herzberg (2011), faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang baik disebut dengan faktor pemuas. Karyawan/pekerja yang terdorong secara intrinsik biasanya akan lebih menyenangi pekerjaan yang mereka lakukan sekarang, karena pada dasarnya motivasinya berasal dari dalam diri bukan dari luar seperti materi dan lain sebagainya, sehingga motivasi dalam diri inilah yang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan dengan senang hati dan tentu kinerjanya lebih dioptimalkan untuk kemajuan pekerjaannya. Motivasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan lima dimensi yaitu: 1) pencapaian hasil (*achievement*). 2) pengakuan (*recognition*), 3) pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), 4) tanggung jawab (*responsibilities*), dan 5) kemajuan / pengembangan (*advancement*) (Herzberg dalam Notoadmodjo, 2010).

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) pengertian kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan lima dimensi yaitu: 1) pekerjaan menantang secara mental, 2) *reward* yang memadai, 3) kondisi kerja mendukung, dan 4) kolega yang mendukung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kosoema Nanda Putra.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kosoema Nanda Putra.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai *reward*, motivasi, dan kepuasan kerja yang menjadi variabel dalam penelitian yang dilakukan. Selain itu, penulis dapat mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang telah diperoleh.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat mempermudah dan membantu untuk memperoleh informasi terkait *reward*, motivasi, dan kepuasan kerja. Serta dapat menjadi wawasan tambahan bagi pembaca.

3. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga keputusan yang diambil dan direncanakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Membantu manajer untuk membuat keputusan terkait pemberian *reward* dan motivasi terkait kepuasan kerja karyawan dan keadaan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dalam penulisan laporan ini maka diperlukan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang tinjauan pustaka yang mencakup tentang teori-teori dasar yang berkaitan topik penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, variabel penelitian, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, metode analisis data, serta definisi variabel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi uraian tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan hasil, saran, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian.

