

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan digitalisasi saat ini membuat tekanan bagi perusahaan agar lebih kreatif dan inovatif untuk bisa bertahan dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Kreatif dan inovatif dalam hal ini dapat diterapkan kepada karyawan karena karyawan merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang dapat menunjang perusahaan agar tercapainya visi dan misinya. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan agar karyawan termotivasi untuk bekerja secara optimal dalam menjalankan strategi perusahaan. Perusahaan yang memiliki strategi yang baik dan tepat tidak menjamin karyawan dapat bekerja dengan efektif, bahkan dapat menghambat perusahaan. Perusahaan harus membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar strategi yang sudah dibuat dapat berjalan dengan baik. Pada umumnya karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena perusahaan ingin memahami karyawan melakukan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan agar dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Penghargaan diberikan sebagai bentuk usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan dalam

suatu kegiatan yang membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, dan pemeliharaan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Pemberian penghargaan tersebut merupakan usaha dari perusahaan dalam melakukan balas jasa atau hasil kerja karyawan, sehingga karyawan lebih giat dalam bekerja.

Sistem penghargaan merupakan metode yang dapat dilakukan untuk melihat kinerja karyawan di setiap perusahaan. Dalam praktiknya, perusahaan menggunakan penghargaan sebagai metode untuk memotivasi karyawan. Penghargaan akan mendorong karyawan dalam berkontribusi memberikan ide dan inovasi yang mengarah kepada fungsi bisnis yang baik dan meningkatkan kinerja perusahaan, baik secara finansial maupun non-finansial. Menurut Danish dan Usman (2010) dalam Salah (2016) sumber daya manusia yang berkompeten, berpengetahuan yang tinggi serta bermotivasi tinggi akan membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dan memiliki nilai tambah serta menambah keuntungan perusahaan.

Penghargaan dapat bersifat ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar individual seperti sebuah rasa kebanggaan akan sesuatu dengan hasil yang telah dicapai. Penghargaan ekstrinsik juga dibagi menjadi dua bagian, yaitu penghargaan finansial yang terdiri dari gaji, upah, tunjangan karyawan, bonus, serta insentif, sedangkan penghargaan non finansial merupakan penghargaan dalam bentuk non tunai dan merupakan pengakuan sosial seperti pengakuan sosial dan apresiasi. Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan tidak

berwujud seperti menghadapi tantangan yang baru, memiliki sifat yang positif, melakukan rotasi jika pekerjaan telah dicapai (Luthans, 2000 dalam Ibrar dan Khan, 2015).

PT. Dinamika Logam Mulia adalah perusahaan pengolahan besi *scrap* yang telah ada pada tahun 1998 di kota Batam Kepulauan Riau, Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan besi tua *Ferrous dan Non Ferrous*. *Scrap* diperoleh di dalam negeri dari berbagai konsumen, sumber komersial dan industri seperti kabel motor mesin, kabel tembaga tertutup, aluminium, kuningan. *Scrap* diperoleh dan didistribusikan melalui mitra bisnis baik di dalam maupun luar negeri. PT Dinamika Logam Mulia menyediakan bahan baku mentah yang digunakan untuk menghasilkan produksi produk baru, sekaligus menawarkan penghematan energi dan pemanfaatan sumber daya yang lebih efisien daripada bahan baru. Perusahaan berupaya untuk berkontribusi dalam mendaur ulang *scrap* non-besi menjadi berbagai produk akhir berkualitas tinggi ke pabrik atau pabrik produksi.

Alasan peneliti melakukan penelitian dengan topik penghargaan dan pengakuan di PT Dinamika Logam Mulia karena ingin mengetahui seberapa signifikan pengaruh penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Logam Mulia. Melihat adanya strategi ataupun sistem untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga ingin membahas *reward* yang diberikan kepada karyawan apakah menunjukkan perbedaan kinerja sebelum dan sesudah *reward* diberikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Dinamika Logam Mulia Batam ?
2. Apakah ada pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Dinamika Logam Mulia Batam ?
3. Apakah ada pengaruh penghargaan pengakuan terhadap kinerja karyawan di PT. Dinamika Logam Mulia Batam ?
4. Apakah ada pengaruh penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Dinamika Logam Mulia Batam ?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dinamika Logam Mulia Batam ?
6. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Dinamika Logam Mulia Batam ?

1.3 Batasan Masalah

Peneliti menentukan pembatasan masalah hanya pada pembahasan pokok permasalahan penelitian agar masalah-masalah dalam penelitian mudah dimengerti. Adapun batasan masalahnya yaitu:

1. Penghargaan Intrinsik

Menurut Jansen (2011) dalam Ndungu (2017), penghargaan intrinsik merupakan bentuk penghargaan yang sifatnya tidak berwujud dan dapat dilakukan secara verbal serta memiliki pengaruh yang kuat untuk memotivasi kinerja karyawan dalam bekerja seperti ditugaskan jenis pekerjaan yang bermakna, diberikan tingkat pilihan pekerjaan yang dapat menambah pengalaman dan kemajuan dari karyawan, mengembangkan kompetensi karyawan, kritik yang positif, dan pujian yang mengarah kepada kepuasan bekerja.

2. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang sifatnya berwujud diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Penghargaan ekstrinsik juga merupakan salah satu metode untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menghasilkan performa kerja yang baik seperti kenaikan gaji, promosi jabatan struktural, bonus, serta tunjangan lainnya diluar pekerjaan itu sendiri (Thomas, 2009 dalam Ndungu, 2017).

3. Penghargaan Pengakuan

Menurut Shah dan Shah (2007) dalam Ndungu (2017), pengakuan adalah alat untuk menyampaikan pesan kepada karyawan mengenai apa yang penting bagi pemimpin dan sikap yang menjadi penilaian terhadap karyawan. Pengakuan terhadap karyawan dapat dilakukan melalui cara meningkatkan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan membuat mereka lebih berani dan antusias dalam bekerja di perusahaan.

4. Penghargaan Finansial

Menurut Amstrong (1996) dalam Ibrar dan Khan (2015), penghargaan finansial merupakan nilai instrumen sebagai alat tukar sarana yang sangat nyata untuk mengakui nilai individu, meningkatkan harga diri, dan melambangkan status dan prestasi.

5. Lingkungan Kerja

Menurut Hynes (2008) dalam Ndungu (2017), lingkungan kerja merupakan atribut yang dapat menambah kenyamanan dan produktivitas yang akan mempengaruhi sikap karyawan dalam melaksanakan tugas seperti: keamanan, kenyamanan dan desain kantor. Meningkatkan lingkungan kerja akan mengurangi tingkat ketidakhadiran, kritik, dan akan mengembangkan produktivitas kinerja karyawan (Roelofsen, 2000 dalam Ndungu, 2017).

6. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kumar (2011) dalam Ndungu (2017), gaya kepemimpinan otoriter adalah meyakinkan dengan posisi manajerial, mencoba untuk

memotivasi menggunakan finansial maupun non-finansial, memuji karyawan dan mengkritik atas pelaksanaan tugas dan motivasi sebagai dasar atas penghargaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Logam Mulia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Logam Mulia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan pengakuan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Logam Mulia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Logam Mulia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Logam Mulia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Logam Mulia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Dinamika Logam Mulia

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan masukan bagi PT. Dinamika Logam Mulia dalam menentukan penghargaan dan pengakuan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti/Akademik

Penelitian ini dapat digunakan lebih lanjut guna menambah wawasan serta referensi tentang pengaruh penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat yang berminat melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan melalui penghargaan dan pengakuan.

1.6 Sistematika Laporan

Bab I PENDAHULUAN

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

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Teori - teori tersebut terdiri atas penghargaan intrinsik, penghargaan ekstrinsik, penghargaan pengakuan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, hasil hitung regresi linier berganda, hasil hitung uji F dan uji t dan pembahasan.

Bab V PENUTUP

Berisi kesimpulan, hasil, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

