

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi, baik organisasi laba maupun organisasi nir laba membutuhkan anggota atau karyawan untuk menunjang aktivitasnya. Hal ini menjadi rujukan bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk senantiasa memperhatikan keberadaan dari para karyawan tersebut. Perhatian terhadap keberadaan karyawan akan menghasilkan produktivitas kinerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Perusahaan yang menginginkan tujuannya tercapai harus mampu menghadapi tantangan tentang bagaimana menganalisis, memanfaatkan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menjamin pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Namun tidak hanya sekedar menganalisis dan berusaha meningkatkan kemampuan karyawan, pihak perusahaan juga harus memberikan penghargaan kepada para karyawan tersebut agar mereka termotivasi untuk memperbaiki dan terus meningkatkan kinerja mereka.

Perkembangan dunia usaha yang semakin berkembang dan kompetitif, maka dituntut adanya efisiensi dan efektifitas kerja para karyawan. Oleh karenanya, perusahaan dituntut untuk memiliki planning yang matang terkait dengan kondisi tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan memperhatikan kinerja karyawan yang merupakan peluang dalam pencapaian tujuan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan terhadap pemberian

perhatian kepada para karyawan adalah dengan memberikan reward (penghargaan, imbalan atau hadiah) kepada karyawan yang berprestasi. Dengan ini, karyawan diharapkan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Pemberian kompensasi atau penghargaan (reward) merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi atau penghargaan (reward) kepada karyawan harus dikelola dengan baik karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup kinerja karyawan akan menurun, melakukan mogok kerja, melakukan tindakan-tindakan fisik dan pada akhirnya karyawan tersebut mungkin akan meninggalkan perusahaan.

Menurut Sudarmo (dalam Widayanti:2009), reward adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas sesuatu yang menguntungkan bagi perusahaan. pengertian ini memberikan penjelasan tentang arti pentingnya penghargaan dari suatu organisasi/perusahaan terhadap para karyawan yang ditujukan untuk memberikan rangsangan kepada karyawan untuk dapat memotivasi dirinya sendiri agar lebih kreatif, inovatif dan produktif dalam bekerja.

Menurut Locke dan Sule (dalam bastari 2002), kinerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, penghargaan (reward), tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan

kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/ upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan berkembang.

Pendapat lain tentang kinerja ini dikemukakan oleh Gibson (2003), faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang dan faktor organisasi. Faktor individu dapat berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, sikap. Dan faktor organisasi diantaranya adalah struktur organisasi, pemimpin, rekan sejawat, beban pekerjaan, rancangan kerja dan kondisi kerja.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Dumoga, adalah salah satu bank yang cukup eksis di kota kotamobagu. Namun kondisi yang ditemui oleh penulis dengan melakukan wawancara secara tidak langsung dengan karyawan, bahwa BPR Dumoga adalah BPR yang cukup memperhatikan kinerja para karyawannya. Namun disisi lain dengan adanya hal tersebut, masih ada juga beberapa karyawan yang kurang memperhatikan kinerjanya. Pencapaian target perusahaan yang seharusnya dianggap mampu menarik nasabah dalam jumlah yang cukup besar tidak tercapai secara maksimal. Salah satu contoh, adalah target yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memperoleh (merekut) nasabah pada 3 tahun terakhir dengan jumlah karyawan yang berjumlah 36 orang, seharusnya jumlah nasabah dapat berada pada angka 2.340 orang dengan asumsi 3 ornag nasbah per hari yang dapat direkrut (baik simpanan maupun kredit) dengan 5 hari kerja selama 52 minggu, ternyata hanya dapat dicapai pada angka 1.437 ornag jumlah nasabah yang tersebar pada nasabah *funding* (simpanan) dan *lending* (kredit).

Pencapaian target yang kurang maksimal ini terindikasi dikarenakan oleh beberapa masalah seperti : 1) kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja. Nasabah yang seharusnya dapat dilayani kurang dari 5 menit sebagai salah satu standar layanan, ternyata dilayani oleh para karyawan dalam waktu yang relative lama dikarenakan oleh kurangnya arahan dari karyawan terhadap nasabah, 2) kurangnya inisiatif karyawan untuk mencari atau melakukan perekrutan terhadap calon nasabah, 3) kurangnya partisipasi karyawan dalam merekrut karyawan yang dikarenakan oleh anggapan bahwa tugas merekrut nasabah adalah tugas dari bagian pemasaran (marketing).

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan formulasi judul “Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Dumoga Kota Kotamobagu”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, teridentifikasi maslaah-masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja.
2. Pencapaian target perusahaan tidak maksimal
3. Kurangnya inisiatif karyawan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan
4. Kurangnya partisipasi karyawan dalam pencapaian target.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yang didasarkan pada beberapa identifikasi masalah diatas adalah “seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dumoga Kota Kotamobagu ?”

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari reward (penghargaan) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dumoga.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang teori yang pernah penulis peroleh dibangku kuliah.
- b) Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tentang kesesuaian antara teori dengan realita yang terjadi dalam perusahaan bagi calon peneliti selanjutnya dan bagi para mahasiswa yang berencana untuk melakukan penelitian tentang keterkaitan antara motivasi (khususnya reward) bagi pegawai/karyawan instansi/perusahaan.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang berguna dan saran-saran tentang pemberian penghargaan sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dipandang perlu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara optimal.