

**PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRETASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. WANGSA JATRA LESTARI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1
Jurusan Pendidikan Ekonomi Akuntansi**



Disusun Oleh :

DEWI ARUM WIDAYANTI
A 210 050 073

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sebagai negara berkembang, Indonesia selalu menggalakkan pembangunan diberbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moril. Salah satu contoh yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh ketentuan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh

karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus-menerus pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut untuk menduduki jabatan-jabatan selanjutnya.

Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan perlu memberikan *reward* dan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisien, sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan. Sebuah perusahaan memiliki perencanaan strategi yang dapat mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan kedepan. Perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut, tergantung pada menejer dalam memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi yang dilakukan.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya.

Berkaitan hal diatas, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Menurut Sudarmo dan Sudita(1998:226), “Reward adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan”. Ilmu perilaku telah membagi imbalan menjadi dua kategori besar yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik, hal ini penting di lakukan karena tujuan memberikan imbalan pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, membuat kerasan pekerja yang sudah ada, dan menarik orang yang berkualitas masuk dalam organisasi.

Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga imbalan yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut manajemen diharapkan mampu menerapkan suatu imbalan yang efisien.

Suatu *reward* yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar prestasi pada tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, *reward* yang dibentuk harus memiliki nilai dimata anggota perusahaan.

Purwanto (2002:71) mengatakan bahwa “Motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tegerak

hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu”. Tercapainya tujuan ini berarti tercapainya pula tujuan pribadi anggota yang bersangkutan. Maka perusahaan perlu memberikan motivasi agar lebih bersemangat menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Dengan semangat tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Dalam rangka mengembangkan serta meningkatkan motivasi para karyawan sebaiknya para pemimpin perusahaan mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

Menurut Hasibuan (1997:552) “Pengembangan SDM dibagi menjadi dua yaitu: pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal”. Pengembangan secara informal, Karyawan mempunyai kesadaran untuk mengembangkan diri sendiri dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pengembangan secara formal Disini perusahaan sengaja untuk mengirim atau menugaskan karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan latihan di luar perusahaan.

Motivasi kerja manusia dapat ditingkatkan apabila ada keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari pimpinan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga memungkinkan kesalahan dapat diperkecil. Adapun arti penting motivasi dalam mendukung tujuan perusahaan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, Meningkatkan prestasi kerja karyawan, Mendukung pencapaian tujuan organisasi, Kemungkinan kekeliruan dalam pekerjaan, kurangnya rasa tanggung jawab dan keengganan bekerja dapat diperkecil, Karyawan tertarik untuk bekerja lebih giat dan

menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi.

Hal-hal yang dapat mendorong karyawan di dalam bekerja adalah suatu rangsangan yaitu berupa kenaikan status yang lebih tinggi dari sebelumnya. Status tersebut ditujukan bagi karyawan yang prestasi kerjanya dapat meningkat lebih baik.

Prestasi kerja sangat penting bagi usaha yang positif, karena maju dan mundurnya suatu usaha sedikit banyak dipengaruhi oleh prestasi. Dengan bekerja lebih giat maka akan menghasilkan suatu prestasi yang maksimal. Secara filosofi prestasi adalah pandangan hidup atau sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kedepan. Menurut Gibson (1995:29) "Prestasi kerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pegawai". Arti prestasi kerja semacam ini ,emberi pengertian bahwa prestasi adalah semua hasil yang diharapkan dari individu atau organisasi yang terdiri dari hasil ojektif, hasil perilaku personal, hasil intrinsik, dan ekstrinsik, serta hasil keputusan kerja untuk mencapai tujuan dalam perusahaan.

Tujuan perusahaan dalam menekankan pentingnya kualitas sumber daya tersebut adalah sebagai standarisasi atau tolak ukur agar sumber daya manusia atau tenaga kerja diperolehnya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Tujuan dari sebagian besar karyawan dalam bekerja kebanyakan han ya untuk mencari uang agar kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Setelah kebutuhan terpenuhi maka karyawan akan merasa puas,tetapi pada saat sekarang kebanyakan orang kerjanya sekedar mencari uang saja melainkan cenderung berpikir agar status atau kedudukan yang sebelumnya dapat meningkat Dengan meningkatnya

status pekerjaan maka akan meningkat pula pendapatan yang diperoleh. Sebab kebutuhan manusia itu hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan karyawan, maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Disini peran manajer sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktifitas pekerjaan.

Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan secara individu akan mendukung produktivitas perusahaan. Karena itu prestasi kerja ini harus selalu diamati perkembangannya, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan penilaian kerja.

Penilaian kerja ini merupakan salah satu bagian dari salah satu sistem manajemen prestasi. Manajemen prestasi ini sendiri adalah salah satu cara yang dipakai manajer untuk mengetahui apakah aktivitas pekerja dan keluaran-keluarannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Sistem manajemen prestasi terdiri dari tiga bagian yaitu penentuan unsure-unsur prestasi, yang dikaitkan dengan tujuan organisasi (analisa kerja), pengukuran kerja (penilaian prestasi), dan tahap pemberian umpan balik kepada karyawan melalui *Feedbagk Perfomance* dengan tujuan agar karyawan lebih menyesuaikan dengan tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* dan motivasi kerja karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari. Dengan mengacu pada uraian di atas maka penulis mengambil judul penelitian: **“PENGARUH *REWARD* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. WANGSA JATRA LESTARI”**.

B. Pembatasan Masalah

Untuk memudahkan dan menghindari kesalahpahaman maka peneliti membatasi masalah agar permasalahan yang dianalisa dapat terarah, sesuai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Memberikan *reward* yang pantas kepada pegawai sesuai dengan prestasi dan standar gaji yang diberlakukan.
2. Memberikan dan mengembangkan motivasi yang dapat membantu pegawai / karyawan berprestasi sesuai dengan tujuan-tujuan yang ingin dicapai.
3. Penelitian ini hanya berkaitan dengan *reward* dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan HRD pada PT. Wangsa Jatra Lestari.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari ?
3. Adakah pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari ?

D. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian harus ada tujuan agar penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Mengembangkan wawasan bagi penulis yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan tentang Sistem Pengendalian Manajemen, juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk ilmu pengetahuan umum.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan perusahaan terhadap tingkat prestasi kerja dan sebagai pertimbangan dalam pengembangan usahanya.
3. Sebagai referensi bagi obyek penelitian yang sama dan sebagai masukan kepada peneliti selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bagian,

yang secara garis besarnya sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang melandasi penelitian meliputi: pengertian *reward*, pengertian motivasi kerja, pengertian prestasi kerja, hubungan *reward* terhadap prestasi kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel dan sampling, pengumpulan data, uji instrumen, uji prasarat, analisis serta teknik analisis data.

BAB IV. PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini berisi tentang uraian mengenai simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN