

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong, semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* (penghargaan) dan kinerja karyawan.

Perusahaan akan lebih maju apabila karyawan memiliki sejumlah kriteria yang diinginkan perusahaan guna mengembangkan karir dimasa yang akan datang. Untuk mengetahui kriteria apa saja yang dimiliki oleh seorang karyawan, perusahaan hendaklah melakukan penilaian terhadap para karyawan. Penilaian tersebut dilakukan untuk menilai disiplin karyawan yang merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan dan sebagai dasar pertimbangan pimpinan atau atasan dalam mengambil keputusan yang menyangkut masalah penetapan gaji, upah, bonus, tunjangan, promosi.

*Reward* (penghargaan) sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* (penghargaan) karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dan kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga *Industrial Automation*. Persaingan lembaga *Industrial Automation* semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya pada PT. Hydro Industrial Automation.

PT. Hydro Industrial Automation bergerak dibidang perusahaan *Trading* (dagang). Perusahaan memberikan *rewards* kepada karyawan yang berprestasi dan senioritas dalam kinerja karyawan perusahaan. Di perusahaan tersebut ada berbagai jenis *rewards* (penghargaan) yang diberikan kepada karyawan, yaitu demografis, penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

Demografis di PT. Hydro Industrial Automation ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pengalaman bekerja, posisi (jabatan). Dari jenis kelamin masalah yang sering dihadapi di PT. Hydro Industrial Automation ialah wanita tidak mau dikritik jika terjadi kesalahan dalam komunikasi, lebih terburu – buru dalam menyelesaikan pekerjaan jadi terjadinya kesalahan dalam penulisan surat jalan maupun *invoice*, sedangkan dari jenis kelamin laki – laki selalu menyepelekan masalah, keras kepala

dalam dinasehatin, menyibukan diri sendiri hingga terjadinya kesalahan dalam komunikasi, susah diatur, tidak disiplin dalam hal (waktu, tidak sesuai target jika membuat laporan, sering lupa dalam hal pekerjaan yang harus dikerjakan). Sedangkan dari usia masalah yang sering dihadapi di perusahaan ialah karyawan yang lebih muda sering terburu – buru dalam menyelesaikan pekerjaan hingga menimbulkan kesalahan, tidak berani dalam hal mengambil keputusan, terkadang tidak berpikir secara rasional, karyawan yang lebih tua bersikap egois karena mereka pikir pengalamannya lebih banyak dibanding karyawan yang lebih muda. Sedangkan dari pendidikan terakhir masalah yang sering dihadapi adalah Pendidikan SMA sangat lambat berkomunikasi dan berpikir sangat lambat, tidak berani dalam pengambilan keputusan, dalam hal keorganisasian perbedaannya sangat signifikan. Sedangkan dari pengalaman bekerja masalah yang sering dihadapi ialah karyawan yang senior bersikap egois karena mereka berpikir senioritas. Sedangkan dari posisi (jabatan) ialah posisi jabatannya yang lebih tinggi tidak mau di kritik dan disalahkan.

*Reward* (penghargaan) yang ada di PT.Hydro Industrial Automation dibagi menjadi 2 macam yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik yang ada diperusahaan ialah gaji, bonus, tunjangan, promosi. Sedangkan penghargaan intrinsik yang ada diperusahaan ialah pengakuan, kemajuan karir, tanggung jawab, kesempatan belajar. Masalah yang sering dihadapi diperusahaan dari penghargaan ekstrinsik adalah terlalu lama dalam mengeluarkan komisi, bonus, promosi, tidak adanya kompensasi seperti: rumah, kendaraan, tidak adanya pesangon jika di PHK. Sedangkan

masalah yang sering dihadapi perusahaan dari penghargaan intrinsik adalah kurang adanya pelatihan – pelatihan.

Masalah - masalah yang terjadi di PT. Hydro Industrial Automation membuat penurunan kinerja di perusahaan antara lain masalah yang sering dihadapi dari kinerja karyawan adalah sering terjadi kesalahan dalam komunikasi, karyawan kurang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat berpengaruh ke kinerja karyawan jika masalah yang dihadapi diperusahaan secara demografis, penghargaan ekstrinsik, dan penghargaan intrinsik.

Kinerja karyawan di PT Hydro Industrial Automation merupakan bersifat personal dengan kata lain bahwa setiap karyawan mempunyai pekerjaan dan tanggung jawab masing masing ke perusahaan. Tetapi untuk mencapai tujuan perusahaan setiap karyawan harus saling mendukung. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul :**“Pengaruh Demografis, Penghargaan Ekstrinsik, dan Penghargaan Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hydro Industrial Automation”**.

## **1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang dapat diidentifikasi penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1.2.1.1 Demografis:

#### a. Jenis Kelamin

1. Wanita tidak mau dikritik jika terjadi kesalahan dalam komunikasi, lebih terburu – buru dalam menyelesaikan pekerjaan jadi terjadinya kesalahan dalam penulisan surat jalan maupun *invoice*.
2. Laki – laki selalu menyepelekan masalah, keras kepala dalam dinasehatin, menyibukan diri sendiri hingga terjadinya kesalahan dalam komunikasi, susah diatur, tidak disiplin dalam hal (waktu, tidak sesuai target jika membuat laporan, sering lupa dalam hal pekerjaan yang harus dikerjakan).

#### b. Usia

1. Karyawan yang lebih muda sering terburu – buru dalam menyelesaikan pekerjaan hingga menimbulkan kesalahan, tidak berani dalam hal mengambil keputusan, terkadang tidak berpikir secara rasional.
2. Karyawan yang lebih tua bersikap egois karna mereka pikir pengalamannya lebih banyak dibanding karyawan yang lebih muda.

#### c. Pendidikan Terakhir,

1. Pendidikan SMA sangat lambat berkomunikasi dan berpikir sangat lambat, tidak berani dalam pengambilan keputusan, dalam hal keorganisasian perbedaannya sangat signifikan.

#### d. Pengalaman Bekerja,

Karyawan yang senior bersikap egois karena mereka berpikir senioritas.

e. Posisi (Jabatan).

Posisi jabatannya yang lebih tinggi tidak mau di kritik dan disalahkan.

1.2.1.2 Penghargaan Ekstrinsik:

1. Terlalu lama dalam mengeluarkan komisi, bonus, promosi.

2. Tidak adanya kompensasi seperti: rumah, kendaraan.

3. Tidak adanya pesangon jika di PHK.

1.2.1.3 Penghargaan Intrinsik:

Kurang adanya pelatihan – pelatihan.

1.2.1.4 Kinerja Karyawan :

Sering terjadi kesalahan dalam komunikasi, karyawan kurang professional dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Atas dasar masalah-masalah tersebut diatas maka penulis dalam penelitian ini melakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dibatasi pada *rewards* (Demografis, Intrinsik, Penghargaan Ekstrinsik) dan Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Hydro Industrial Automation.
3. Data responden diperoleh berdasarkan karyawan di PT. Hydro Industrial Automation.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang penulis lakukan, maka dapat dibuat perumusan masalah antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh Demografis terhadap Kinerja Karyawan?

- a. Apakah terdapat pengaruh Jenis Kelamin terhadap Kinerja Karyawan?
  - b. Apakah terdapat pengaruh Usia terhadap Kinerja Karyawan ?
  - c. Apakah terdapat pengaruh Pendidikan Terakhir terhadap Kinerja Karyawan?
  - d. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman Bekerja terhadap Kinerja Karyawan?
  - e. Apakah terdapat pengaruh Posisi (Jabatan) terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan?
- a. Apakah terdapat pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan?
  - b. Apakah terdapat pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan?
  - c. Apakah terdapat pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan?
  - d. Apakah terdapat pengaruh Promosi terhadap terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh Penghargaan Intrinsik terhadap terhadap Kinerja Karyawan?
- a. Apakah terdapat pengaruh Pengakuan terhadap terhadap Kinerja Karyawan?
  - b. Apakah terdapat pengaruh Kemajuan Karir terhadap Kinerja Karyawan?
  - c. Apakah terdapat pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan?
  - d. Apakah terdapat Kesempatan Belajar terhadap Kinerja Karyawan?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Demografis terhadap Kinerja Karyawan.
  - a. Untuk mengetahui pengaruh Jenis Kelamin terhadap Kinerja Karyawan.
  - b. Untuk mengetahui pengaruh Usia terhadap Kinerja Karyawan .
  - c. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan Terakhir terhadap Kinerja Karyawan.
  - d. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Bekerja terhadap Kinerja Karyawan.
  - e. Untuk mengetahui pengaruh Posisi (Jabatan) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan.
  - a. Untuk mengetahui pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.
  - b. Untuk mengetahui pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan.
  - c. Untuk mengetahui pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan.
  - d. Untuk mengetahui pengaruh Promosi terhadap terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan Intrinsik terhadap terhadap Kinerja Karyawan.
  - a. Untuk mengetahui pengaruh Pengakuan terhadap terhadap Kinerja Karyawan.
  - b. Untuk mengetahui pengaruh Kemajuan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

c. Untuk mengetahui pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan.

d. Untuk mengetahui Kesempatan Belajar terhadap Kinerja Karyawan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi yang mendukung upaya perbaikan dan aktifitas usaha yang dijalankan perusahaan.

### **2. Bagi Penulis**

Diharapkan penulis memperoleh pengetahuan dan informasi yang berharga mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi hubungan antara *Rewards* (Demografis, Penghargaan Ekstrinsik Penghargaan Intrinsik) dan Kinerja Karyawan di PT. Hydro Industrial Automation.

### **3. Bagi Mahasiswa**

Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pemasaran khususnya yang berkaitan dengan pengaruh hubungan antara *Rewards* (Demografis, Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik) dan Kinerja Karyawan di PT. Hydro Industrial Automation.