

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong persaingan dunia usaha menjadi semakin tinggi. Hal ini di dukung oleh kegiatan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang sudah mulai berjalan. Menghadapi hal ini perusahaan dituntut untuk mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Untuk dapat bersaing secara kompetitif maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja perusahaan merupakan tolak ukur untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak seluruh aktivitas perusahaan. maka pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri.

Bank swasta nasional BCA merupakan salah satu perusahaan yang menyadari bahwa karyawan merupakan aset penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan strategi bisnis yang dijalkannya. Atas komitmennya selalu menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja perusahaan yang positif dan produktif, BCA terpilih menjadi satu-satunya perusahaan Indonesia yang mendapatkan penghargaan *Gallup Great Workplace Award* pada tahun 2015. Berbagai upaya dilakukan BCA untuk menjaga lingkungan kerja yang positif. BCA berupaya menghasilkan dan mengembangkan para karyawan sebagai sumber daya perusahaan yang professional dan memiliki kompetensi yang tinggi. Caranya melalui berbagai program pengembangan, baik secara internal melalui *Learning Center* BCA dan secara eksternal melalui pengiriman karyawan ke lembaga pelatihan di dalam maupun luar negeri. BCA juga mengutamakan pengembangan karir karyawan serta

memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk dapat berkontribusi dan tumbuh bersama BCA. Selain itu, keseimbangan antara karir dan keluarga masing-masing karyawan juga menjadi perhatian khusus BCA dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sejumlah kegiatan dilakukan, seperti rekreasi bersama dan membentuk komunitas-komunitas aktivitas dan hobi agar para karyawan dapat menyalurkan bakat yang mereka miliki. Inilah yang menjadikan BCA sebagai tempat bekerja yang nyaman bagi seluruh karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, BCA mampu mencapai tujuannya ([www.tribunnews.com](http://www.tribunnews.com) 13/06/2015). Hal ini dibuktikan dengan penghargaan peringkat “*Excellent*” untuk kategori Reguler Banking yang berhasil diraih oleh BCA dalam ajang *Excellent Service Experience Award* 2016. BCA dinilai berhasil meningkatkan kualitas pelayanannya. Dalam memperoleh penghargaan, BCA dinilai dari berbagai aspek, mulai dari kinerja pelayanan sampai kepada penilaian dari konsumennya sendiri ([www.tribunnews.com](http://www.tribunnews.com) 29/02/2016).

Berita tentang Bank Central Asia (BCA) ini menunjukkan bahwa motivasi dan pemberian reward kepada karyawan berhubungan dengan kinerja perusahaan. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Prawisentono berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga

kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan” (Murti & Hudiwinarsih, 2012:3)

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan memotivasi karyawan. Menurut Purwanto motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu (Febrianti dkk, 2014:3). Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan. Murty dan Hudiwinarsih juga mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal (Murti & Hudiwinarsih, 2012:5)

Pemberian penghargaan juga menjadi salah satu cara meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Nawawi penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya” (Febrianti dkk, 2014:3). Penghargaan dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal (Febrianti dkk, 2014:4).

Adanya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) memberikan keuntungan bagi pertumbuhan ekonomi. Perusahaan akan mengalami banyak perubahan untuk mampu bersaing secara global. Perubahan strategi maupun operasional. Perusahaan harus membekali sumber dayanya untuk mampu berkompetisi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas oleh peneliti, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian pada umumnya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi ilmu pengetahuan di bidang akuntansi termasuk sekolah-sekolah akuntansi, perguruan tinggi dan bagi masyarakat

umum mengenai pengaruh motivasi kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Bagi Praktik Bisnis**

Sebagai informasi yang dapat digunakan untuk memahami praktik nyata dalam lingkungan kerja mengenai pengaruh motivasi kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat menjadi tambahan informasi serta referensi yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian sesuai topik ini.

