

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi merupakan fenomena perekonomian suatu negara dalam jangka panjang menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu dan dapat dikaitkan juga sebagai keadaan kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional. Adanya pertumbuhan ekonomi merupakan indikasi keberhasilan pembangunan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan akan meningkat jika ditopang oleh investasi karena dapat meningkatkan produktivitas sehingga membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Seperti halnya pada kota-kota besar salah satunya kota Bandung ini, banyaknya investor yang bersedia dalam melakukan kegiatan investasi dengan membangun suatu usaha guna menghidupkan perekonomian. Tujuan utama perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi stakeholder, yaitu bagi mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung

Begitu halnya berkaitan dengan keadaan saat ini yaitu era globalisasi yang memberikan kesempatan bagi perusahaan-perusahaan untuk mengembangkan usahanya. Dilain pihak dengan adanya perdagangan bebas pada era globalisasi ini akan menimbulkan persaingan yang tinggi, dan perusahaan harus mampu mengantisipasi dan menghadapi segala situasi serta kondisi agar mampu bertahan dan dapat terus maju dalam rangka memenangkan persaingan usaha. Dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan nilai perusahaan untuk kemakmuran para investor dan para karyawannya, para manajer perusahaan harus

mampu mengantisipasi segala perubahan situasi dan kondisi baik yang ada di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan yang dapat mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Salah satunya dengan bantuan teknologi juga yang canggih bisa membantu perusahaan bekerja dengan mudah memproduksi barang atau jasa yang mereka jual untuk menjadi yang terbaik sehingga memperoleh laba. Dalam hal meningkatkan laba, perusahaan harus menerapkan proses manajemen yang baik.

Manajemen pada dasarnya berfokus pada perilaku manusia untuk mencapai tingkat tertinggi dari produktivitas pada pelayanan di suatu kegiatan. Pada suatu perusahaan atau organisasi dimana membutuhkan seorang manajer dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang perilaku manusia untuk mengelola suatu kegiatan. Disaat seorang manajer memiliki kriteria seperti itu, maka akan mempermudah menciptakan sumber daya di dalam perusahaan atau organisasi dengan optimal, karena keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari adanya proses manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2007) manajemen adalah proses pengoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisiensi mengacu pada memperoleh output terbesar dengan input terkecil; digambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu secara benar.” Sedangkan efektivitas mengacu pada menyelesaikan kegiatan-kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai; digambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu yang benar. Proses Manajemen yang berlaku di setiap perusahaan akan bekerja dengan mudah jika ada keterlibatan kinerja yang baik dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan atau organisasi terus berjalan. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Sriyanto,2017). Semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin tinggi. Pengaruh sumber daya manusia pada perusahaan sangat besar, karena sumber daya manusia bertugas untuk mengolah setiap faktor produksi dari bahan mentah menjadi bahan jadi baik barang maupun jasa, jadi perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik.

Pendapat Dr. Kasmir dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2016) bahwa pengertian Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Pada setiap perusahaan sangat membutuhkan seorang karyawan sesuai bidang yang sudah ditentukan dengan cara membuka rekrutmen kerja, hal ini tentu mendorong setiap calon karyawan ingin bergabung dan bekerja dengan alasan utama yaitu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun perusahaan harus menyikapinya dengan selektif karena harus merekrut dan melakukan seleksi terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Selain dari pihak karyawan yang harus menguntungkan perusahaan, pihak perusahaan juga harus membuat para karyawannya merasa

nyaman dan membuat para karyawan memang merasa layak bekerja di perusahaan tersebut. Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya, maka perusahaan harus memberikan suatu penghargaan atau reward yang layak untuk para karyawannya.

Menurut Colin dalam Edirisooriya (2014) reward adalah manfaat yang timbul ketika karyawan melakukan tugas, memberikan jasa atau pemakaian tanggung jawab. Menurut Aktar (2012) reward dapat berupa : Ekstrinsik reward adalah penghargaan nyata dan manfaat yang diterima atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh karyawan. Ekstrinsik reward seperti gaji atau upah, insentif, bonus, keamanan kerja. Sedangkan, Intrinsik reward adalah penghargaan yang tidak nyata, dalam hal ini berupa manfaat psikologis. Intrinsik reward seperti penghargaan, temuan tantangan baru, sikap positif, peduli dari atasan, dan rotasi kerja.

Pemberian reward dari perusahaan akan dilakukan tergantung bagaimana tolak ukur hasil maksimal kinerja karyawan tersebut. Menurut (Simamora, dalam Syahril & Nurbiyati, 2016) kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pendapat lainnya menurut Abdullah (2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus memperhatikan karyawan agar kinerjanya bisa optimal dan akan memberikan dampak yang positif kepada perusahaan. Banyak perusahaan membuat program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta membuat karyawan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut.

Dari berbagai penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya telah ditemukan bahwa terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dari Edirisooriya (2014) menunjukkan ada hubungan yang positif reward ekstrinsik, reward intrinsik dan kinerja karyawan. Contoh lainnya berdasarkan penelitian Omtinah (2013) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penghargaan (reward) terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil peneliti terdahulu, menjadi tambahan referensi dan membuat peneliti ini lebih memahami bagaimana adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Eisenberger, 2011 dan Heng 2012, dalam Edirisooriya, 2014), dalam hal ini jika organisasi gagal dalam pemberian reward maka, secara langsung akan memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan. Dalam hal ini keefisienan reward system (ekstrinsik dan intrinsik reward) dapat menjadi motivator yang baik tetapi jika sistem reward tidak efisien maka karyawan dapat tidak termotivasi yang menyebabkan rendahnya produktivitas, internal konflik, tingginya turnover, kurangnya komitmen dan loyalitas karyawan, dan sering tidak tepat waktu. Organisasi membutuhkan strategi pengembangan reward system (ekstrinsik dan intrinsik reward) untuk karyawan agar mereka mempertahankan kemampuannya yang menghasilkan keunggulan kompetitif.

Penelitian ini akan melihat adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yaitu perusahaan ISS di Indonesia. Awalnya ISS Group berdiri pada tahun 1901. ISS didirikan sebagai sebuah perusahaan yang berasal dari negara Denmark. Perusahaan ini kemudian memasuki pasar pembersihan dan telah melalui waktu tambahan layanan kepada kompetisi, menjadi salah satu kelompok terbesar fasilitas layanan dunia saat ini. PT ISS Indonesia

didirikan pada tahun 1996 dengan mengakuisisi ESGO, anak perusahaan Jasa Lingkungan di Hongkong. PT. ISS Indonesia bergerak pada bidang facility services yang memiliki enam bisnis utama yaitu cleaning services, business support services, property maintenance services, access control services dan parking management. PT. ISS Indonesia merupakan perusahaan jasa yang mana setiap bisnisnya mengutamakan sumber daya manusia sehingga diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang baik dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan setiap bisnis dari PT. ISS Indonesia. Pada penelitian ini, peneliti hanya meneliti karyawan pada divisi cleaning service dari PT. ISS Indonesia yang berada pada area Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Dalam lingkungan kerja PT. ISS area Universitas Kristen Maranatha Bandung, Peneliti telah melakukan wawancara dengan Bapak Dadan Ramdani selaku supervisor perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara ini, peneliti mendapatkan beberapa informasi bahwa rata-rata karyawan, khususnya divisi cleaning service di PT. ISS area Universitas Kristen Maranatha Bandung berada pada titik jenuh pada masa kerja yang sudah mencapai satu tahun dengan ditandainya timbul rasa malas dan penurunan kinerja. Berdasarkan informasi lanjut dari Bapak Dadan Ramdani bahwa PT. ISS Indonesia akan memperbaiki serta meningkatkan sistem reward perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja divisi cleaning service menjadi lebih baik.

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan, dapat dilihat bahwa reward dapat menjadi salah satu yang berkaitan untuk mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawan di perusahaan. Kedua hal tersebut terkadang masih kurang diperhatikan oleh perusahaan sehingga timbulnya rasa tidak puas yang mengakibatkan turunnya

kinerja dari para karyawan. Hal ini harus diperhatikan mengingat kinerja karyawan yang sangat penting untuk perusahaan. Peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana *reward* dalam mendorong *kinerja karyawan* agar meningkatkan profitabilitas perusahaan PT ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimana reward karyawan divisi cleaning service PT. ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan divisi cleaning service PT. ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung?
3. Bagaimana pengaruh reward terhadap kinerja karyawan divisi cleaning service PT. ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana reward karyawan divisi cleaning service PT. ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan divisi cleaning service PT. ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh reward terhadap kinerja karyawan divisi cleaning service PT. ISS Indonesia area Universitas Kristen Maranatha Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai pengembangan ilmu dan wawasan bagi masyarakat akademisi mengenai reward dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

2. Bagi Praktisi Bisnis

Bagi Perusahaan : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai reward beserta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi manajemen PT. ISS Indonesia.

3. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pemerintah mengenai pentingnya reward dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan baik swasta maupun pemerintah.