

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi yang menghasilkan SDM yang loyal serta berkualitas.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (Karyawan). Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Salah satu bentuk pemeliharaan SDM adalah penerapan *reward*/penghargaan. Karena dalam kenyataannya, hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja adalah *reward*. *Reward* (penghargaan) dapat memicu peningkatan produktivitas karena pada dasarnya *reward* merupakan salah satu bentuk

pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan produktivitas ataupun prestasi yang luar biasa. *Reward* ini tidak mesti diwujudkan dalam bentuk finansial, misalnya insentif, bonus, ataupun tunjangan. *Reward* bisa juga dalam bentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan pengakuan atas prestasi yang dicapai (Mahsun, 2006:112). Begitu juga menurut Danim (2004:43) bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi.

Karyawan mengetahui *reward* erat kaitannya dengan kinerja mereka, maka mereka akan komit terhadap pelaksanaan kinerja dan memiliki rasa kepemilikan terhadap setiap tindakannya. Biasanya jika karyawan dihargai secara baik atas kinerjanya, maka mereka akan mengembangkan rasa pencapaian/pemenuhan yang akan membuat mereka bangga dalam pekerjaan mereka serta akan menimbulkan rasa kepemilikan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja (Mahsun, 2006:96).

Budaya kerja dalam organisasi yang dianut oleh pimpinan perusahaan dan diimplementasikan oleh karyawan menjadi perilaku karyawan yang kemudian menentukan arah keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Dimana dalam hal ini budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya, persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup

yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja.

Budaya kerja di dalam organisasi seperti di perusahaan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerja sama, kedisiplinan, ketekunan, tak gampang menyerah, disiplin, kerja profesional, kerja keras, semangat, mutu kerja, keahlian, kreativitas, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya mengarah untuk pencapaian produktivitas dalam perusahaan (ronawajah.wordpress.com).

Pada prosesnya, antara perusahaan dan karyawan memiliki tujuan yang harus dapat diintegrasikan dalam suatu hubungan timbal balik, hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan akan memberikan komitmen dari masing-masing pihak untuk mencapai tujuan dalam perusahaan dalam jangka waktu lama. Agar kerjasama yang baik dapat tercipta antara karyawan dan perusahaan, maka perusahaan harus menetapkan manajemen imbalan (*reward management*) yang adil bagi kedua belah pihak.

Pemberian *reward* haruslah dihubungkan secara langsung dengan tujuan pencapaian melalui cara yang sesederhana mungkin, sehingga karyawan yang menerima segera dapat mengetahui berapa rupiah yang dia peroleh dari upayanya. Salah satu pemberian *reward* yang efektif adalah pemberian insentif dan tunjangan, dimana hasil yang baik segera diberi imbalan yang sesuai oleh perusahaan. Hal tersebut lebih efektif dibandingkan menunggu sampai saat pemberian bonus diakhir tahun ketika semua karyawan menerima.

Reward sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat kepada produktifitas kerja yang lebih tinggi. Produktivitas kerja berarti mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini

hasilnya harus lebih baik daripada kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik dari pada sekarang. (Sedarmayanti 2004:7).

Dalam peningkatan produktivitas kerja, seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik bila mendapatkan *reward* yang baik juga seperti mendapatkan gaji dan bonus yang adil serta lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Hal itu akan membentuk budaya kerja yang kuat.

Budaya kerja yang dapat menjalankan aktivitas perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan harus diikuti oleh *reward*. Dengan begitu, *performance* perusahaan akan terlihat baik bagi karyawan dan manajemen perusahaan. Hal tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Keterkaitan *reward* dan budaya kerja yang memuaskan yang akan diterima karyawan dari perusahaan merupakan salah satu hal yang mendorong setiap orang ingin bekerja di perusahaan seperti halnya PT. Bumi Rambang Kramajaya. PT. Bumi Rambang Kramajaya ini merupakan salah satu perusahaan perkebunan karet swasta terbesar yang ada di provinsi Sumatera Selatan.

Perusahaan ini memiliki komitmen untuk mengembangkan dirinya secara penuh dan menciptakan lingkungan yang mendorong para karyawan mengembangkan potensinya secara penuh dalam mendedikasikan dirinya untuk dapat meningkatkan pelayanan terhadap para kliennya. Untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar mengembangkan potensi dirinya secara penuh, maka perusahaan memberikan *reward* sebagai perangsang yang kuat agar karyawan lebih dapat produktif.

Selama penulis melakukan survey ke lokasi kebun PT. Bumi Rambang Kramajaya, penulis mendapatkan informasi dari karyawannya yang berjumlah 13 orang, bahwa masih banyak karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya yang bertugas di kebun belum mendapatkan insentif dari perusahaan. Walaupun karyawan itu telah memenuhi target yang sudah ditentukan perusahaan, tetapi mereka harus dapat memenuhi persyaratan lain yang telah ditetapkan sebelumnya seperti tidak pernah izin, sakit, alpha, maupun terlambat dalam periode 1 bulan terkait. Selain itu, menurut informasi dari mereka, *reward* yang diterima oleh karyawan dan staff perbedaannya bagaikan langit dan bumi, namun mereka enggan menyebutkan nilai *reward* yang mereka terima.

Selain dari pada itu, manajemen perusahaan masih menghadapi adanya karyawan yang masih belum menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang sudah ditanamkan oleh pendiri perusahaan seperti kejujuran, loyalitas, semangat kerja berkurang, serta disiplin yang rendah. Seperti dalam satu tahun ada sekitar 4 sampai 6 karyawan yang mengundurkan diri, banyak karyawan yang terlambat bahkan absen dalam bekerja, kerja sama antar karyawan yang kurang, menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi, ada juga karyawan yang melakukan pencurian getah karet, lateks, dan bahan bakar untuk generator listrik yang digunakan untuk menyalurkan listrik ke seluruh perumahan karyawan di kebun. Dan itu berimbas kepada penurunan produktivitas karyawan.

Itu semua terjadi karena pimpinan kebun dalam hal ini manager menerapkan sistem kejujuran bagi karyawannya dalam bekerja. Sistem kejujuran itu diharapkan oleh pimpinan kebun agar karyawannya bisa menjunjung tinggi

semangat loyalitas untuk membangun perusahaan, namun apa daya ternyata sistem kejujuran itu tidak efektif. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh *Reward* dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Unit Kerja Kebun Pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan?
- b. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan ?
- c. Bagaimana pengaruh *reward* dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan?

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya masalah yang dapat mempengaruhi bidang penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh *reward* dan budaya kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis menentukan perumusan masalah dari penelitian di atas sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *reward* dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun pada PT Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir.
2. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun PT Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh *reward* dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun PT Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam *reward*, budaya kerja, dan produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi pada pimpinan kebun khususnya mengenai pengaruh *reward* dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawannya.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai pengaruh *reward* dan budaya kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau referensi bagi penelitian dengan objek yang sama di masa mendatang.