

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

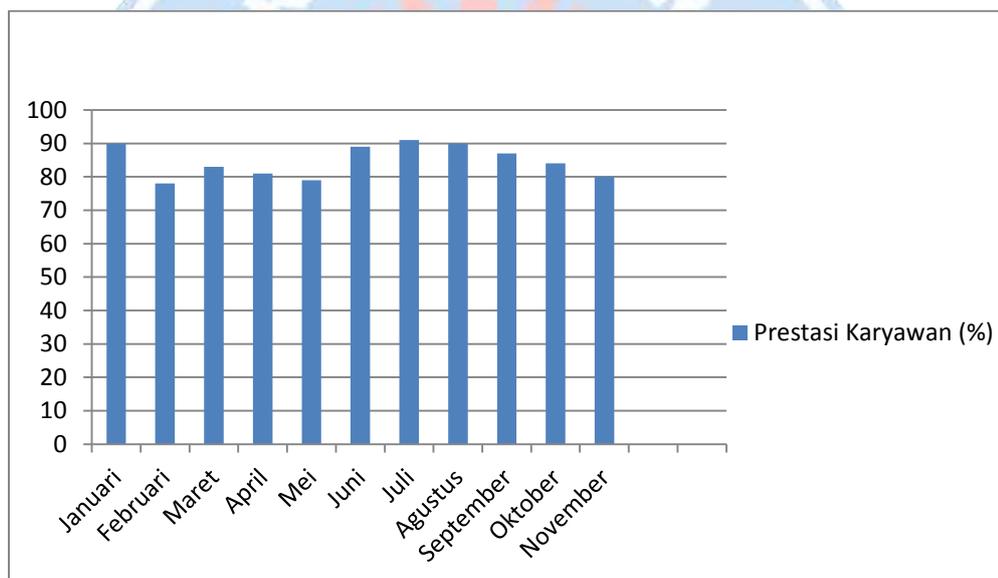
Untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan membutuhkan kemampuan manajemen yang harus selalu dilakukan dengan semaksimal mungkin. Hal ini karena setiap perusahaan ingin menjalankan semua fungsi operasionalnya dengan baik, didukung oleh sumber daya yang dimilikinya. Jika fungsi operasional perusahaan baik, maka perusahaan dapat berhasil. Keberhasilan perusahaan ini ditentukan oleh sumber daya perusahaan. Salah satu sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian lebih untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia erat kaitannya dengan fungsi manajemen itu sendiri yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pengembangan dari sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan guna mencapai nilai tambah setinggi mungkin. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia oleh manajemen perusahaan yang dimaksud yaitu perusahaan dapat mengintegrasikan persepsi dan perspektif karyawan dan pemimpin perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui komitmen kerja dan loyalitas kerja dalam kinerja karyawan.

Manusia berbeda dengan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Manusia didorong oleh motivasi dalam bekerja. Sama halnya seperti karyawan yang bekerja, mereka memiliki motivasi dan tujuan yang

berbeda. Perusahaan yang dapat memberikan motivasi tinggi dalam bentuk penghargaan, beban kerja yang rasional, dan lingkungan yang membantu karyawan mencapai tujuan kerja dengan memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan secara produktif, berbakti dan loyal. Sehingga dapat membantu meningkatkan laba perusahaan.

Masalah sumber daya manusia juga terjadi pada CV. Anugrah Jaya. Masalah yang dimaksud adalah ketidakstabilan kinerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. Fenomena yang terjadi pada CV Anugrah Jaya diantaranya adalah terjadinya ketidak konsistenan prestasi kerja karyawan CV Anugrah Jaya.



Gambar 1.1
Prestasi Karyawan (%) CV Anugrah Jaya Tahun 2021

Sumber: CV. Anugrah Jaya (2021)

Data di atas menunjukkan tingkat prestasi karyawan pada tahun 2021 dimulai dari bulan Januari sampai dengan November 2021. Tingkat prestasi karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan CV Anugrah Jaya

Sumenep cukup berfluktuatif dan tidak tetap. Pada bulan Januari ke bulan Februari terjadi penurunan tingkat prestasi karyawan, lalu meningkat di bulan Maret lalu menurun hingga ke bulan Mei. Tingkat prestasi karyawan tertinggi dicapai pada bulan Juli 2021 yaitu sebanyak 91 persen, Namun setelah itu terus mengalami penurunan hingga bulan November 2021. Hal ini membuktikan bahwa tingkat produktivitas para karyawan memiliki pengaruh terhadap prestasi karyawan.

Prestasi karyawan menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil mencapai tujuannya. Prestasi kerja merupakan pencapaian kerja seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan waktu (Hasibuan, 2008). Prestasi kerja merupakan umpan balik atas semua perlakuan yang didapat perusahaan. Hal ini terkait dengan produktivitas kerja para karyawan yang nantinya dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan lebih lanjut.

Bedasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, menyatakan bahwa hal yang tak kalah penting yang dibutuhkan manusia adalah kebutuhan penghargaan. Setiap manusia membutuhkan penghargaan, begitu pula dengan karyawan yang bekerja di CV. Anugrah Jaya yang membutuhkan penghargaan sebagai balas jasa atas kinerja mereka. Setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan akan penghargaan: yakni, harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan. Sedangkan penghargaan dari orang lain

meliputi prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik, serta penghargaan (Frank, 1992).

Dengan kata lain, penghargaan merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk materil maupun non-materil agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, selain itu pemberian penghargaan juga dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap setia pada perusahaan.

Adapun kebutuhan penghargaan yang ada di CV. Anugrah Jaya yaitu dengan cara pimpinan menghargai karyawan berupa fasilitas pemberian bonus 1x6 bulan setiap setelah penilaian kinerja, pemberian tunjangan hari raya setiap tahun, serta bantuan pulsa. Selain itu, karyawan yang kinerja dan prestasinya baik berdasarkan hasil penilaian kinerja perusahaan, akan mendapatkan rekomendasi pengembangan karir dan pemberian bonus.

Selain kebutuhan penghargaan, beban kerja juga adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh setiap perusahaan karena mempengaruhi karyawan mereka, meningkatkan produktivitas dan membuat mereka merasa nyaman di tempat kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sementara Safitri & Astutik (2019) Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan merasa tertekan terhadap tuntutan yang harus diselesaikan sehingga membuat karyawan merasa cemas dan bingung apabila tidak dapat memenuhi tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat

menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkat atau menurunnya prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan Wijaya (2017) menyebutkan beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung. Misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerjaan serta Kesalahan-kesalahan lainnya yang terjadi.

Pada akhirnya masalah pemenuhan kebutuhan penghargaan dan beban kerja karyawan sebetulnya adalah persoalan yang sederhana jika di lihat secara teori, tetapi cukup kompleks dalam praktiknya, sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman dalam menetapkan pemberian penghargaan dan beban kerja yang tepat. Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Anugrah Jaya Sumenep”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang permasalahan yang sudah dipaparkan di atas maka di bawah ini merupakan beberapa masalah yang akan dibahas oleh penulis :

1. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Sumenep?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menegetahi :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja Karyawan CV. Anugrah Jaya Sumenep.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan CV. Anugrah Jaya Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoitis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam memahami pengaruh penghargaan dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk penelitian dan pengembangan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai penghargaan dan beban kerja terhadap prestasi kerja karayawan pada perusahaan tersebut.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu penghargaan dan beban kerja sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen.

