

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Peranan sumber daya manusia semakin penting artinya untuk menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi, karena organisasi tidak dapat berkembang dengan baik dan bertahan hidup lama meski didukung oleh sumber daya fisik yang lengkap, bila tanpa sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis dan bersatu. Dengan demikian, faktor manusia menjadi faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi agar sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja. Masalah prestasi kerja adalah merupakan salah satu bagian penting keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada kecanggihan teknologi dan suasana kerja yang kondusif, namun unsur yang terpenting adalah kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas tersebut. Ini berarti faktor sumber daya manusia mempunyai andil yang cukup besar dan merupakan modal terpenting serta sangat berpengaruh besar terhadap perkembangan dan keberhasilan organisasi. Pekerja merupakan unsur pelaksana dari semua program dan kebijakan organisasi untuk menjalankan pekerjaannya mereka selalu dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Bangun (2012), Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun

jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai .

Ada pendapat lain dari Hasibuan (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Prestasi merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2015), penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kompetensi kerja adalah suatu kapasitas individu secara menyeluruh untuk mengerjakan berbagai pekerjaannya. Kompetensi diperlukan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini berarti bahwa untuk menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkat kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang. Kompetensi menunjukkan potensi dan kemampuan orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kompetensi berhubungan erat dengan kemauan, pengetahuan, kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Untuk mencapai prestasi setinggi-tingginya seseorang harus mengeluarkan seluruh kemampuannya secara optimal. Ketika perusahaan-perusahaan tersebut dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas pekerjaan yang diberikan oleh SDM yang sudah ada maka perusahaan telah menyiapkan berbagai strategi jitu agar kehendak yang ingin di capai dapat terwujudkan demi terciptanya tujuan akhir dari organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ada banyak cara memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran atau menyelesaikan suatu tugas maupun mengatasi persoalan atau tantangan yang dihadapinya. Setiap pekerjaan dalam bidang apa pun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Motivasi sendiri merupakan sebuah bentuk apresiasi yang diberikan oleh seorang pimpinan untuk mendukung karyawan agar dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih maksimal. Pemberian motivasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara dramatis sehingga tujuan yang di inginkan jauh lebih baik dari yang diharapkan dan juga sebaliknya. Dalam hal ini peran pimpinan sangat berpengaruh terhadap sukses atau tidaknya meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Perilaku pemimpin mencerminkan sebuah sikap pimpinan dalam memberikan instruksi kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan kehendaknya. Pemimpin dalam memberikan instruksi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu melihat dan meninjau sejauh mana peluang seorang karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik yaitu dengan memberikan sebuah motivasi yang menjadi sebuah perilaku yang menentukan baik atau buruknya prestasi karyawan yang akan didapatkan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya yang akan di capai oleh perusahaan.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan modal dasar untuk mencapai tujuan tersebut adalah salah satunya dengan kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan sertadidukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Berdasarkan kenyataan yang terjadi dalam perusahaan masih banyak karyawan yang bekerja dan ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan/pengetahuan yang dimilikinya sehingga karyawan merasa tidak percaya diri dalam bekerja. Karyawan mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dan disiplin ilmu yang berbeda-beda pula. Karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA tentu saja berbeda dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh karyawan berlatar belakang pendidikan D3, S1, dan seterusnya. Sehingga dengan adanya latar belakang pendidikan yang berbeda tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Standar kompetensi karyawan yang utama adalah komitmen kesetiaan kepada perusahaan, dan bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja pada referensi-nya. Namun setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda-beda dalam pemenuhan kebutuhan kapasitas karyawan. Semua keputusan yang diambil mempunyai dua sisi, yaitu sisi positif dan sisi negatif. Begitu juga dengan keputusan dalam merekrut karyawan ada banyak sekali pertimbangan-pertimbangan yang harus diambil. Salah satunya adalah dengan

menetapkan standar kompetensi. Semakin banyak syarat kompetensinya semakin besar pula prestasi kerja yang akan dihasilkan.

Kompetensi juga sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.. Selain itu yang diterima karyawan dari aktifitas kerja yang diikutinya juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan prestasi kerja individu atau tim. Menurut Purwadarminta dalam kamus umum Bahasa Indonesia “Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal untuk tercapainya suatu tujuan”. Hubungan antara kompetensi dan prestasi kerja dikemukakan oleh Spencer (Moehariono, 2009) dimana kompetensi mempunyai hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan secara efektif atau prestasi kerja di tempat kerja atau situasi tertentu.

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin

dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi. Setiap organisasi yang memberikan sebuah penghargaan kepada pegawainya dirasa sangat penting untuk memotivasi para pegawai sehingga pegawai merasa mendapatkan perhatian yang lebih baik dalam segala hal, dan pegawai akan merasa selalu termotivasi untuk mencapai lebih banyak lagi prestasi kerjanya.

Penghargaan (*Reward*) adalah buah dari sebuah kerja keras seseorang atau satu tim. *Reward* dapat juga dikatakan pencapaian yang luar biasa dalam kehidupan ini. Apapun bentuk pencapaiannya dan seberapa ukurannya, tiap-tiap orang relatif/tidaklah sama (Kevin, 2012). Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan atau kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Selain itu *reward* juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam *teamwork*, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Dalam sudut pandang Islam tentang bekerja adalah merupakan suatu hal yang sangat penting bagi umat manusia. Islam mewajibkan manusia untuk bekerja bukan hanya untuk mendapatkan rizki dan upah yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi dilain sisi bekerja yang dilakukan mengandung makna ibadah sebagai hamba Allah SWT. Dilakukan agar menjadi seseorang yang sukses kelak di dunia maupun di akhirat. Oleh sebab itu, setiap umat didunia diwajibkan untuk selalu bekerja.

Ada saatnya beribadah dan ada saatnya untuk bekerja. Keduanya akan membawa kemaslahatan jika dikerjakan sesuai yang diperintahkan Allah SWT. Allah SWT tidak pernah memerintahkan manusia untuk menghabiskan waktunya beribadah kepadaNya.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi, kompetensi dan penghargaan berhubungan dengan tingkat prestasi kerja karyawan, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul:

**“PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. TOYOTA ASTRA AUTO 2000 CABANG YOS SUDARSO JAKARTA UTARA”.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Toyota Astra Auto 2000 cabang Yos Sudarso Jakarta Utara?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Toyota Astra Auto 2000 cabang Yos Sudarso Jakarta Utara?
3. Bagaimana pengaruh Penghargaan (*Reward*) terhadap Prestasi Kerja pada PT. Toyota Astra Auto 2000 cabang Yos Sudarso Jakarta Utara?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Penghargaan (*Reward*) secara simultan atau bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pada PT. Toyota Astra Auto 2000 cabang Yos Sudarso Jakarta Utara?
5. Bagaimana pandangan Islam mengenai Motivasi, Kompetensi dan Penghargaan (*Reward*) terhadap Prestasi Kerja pada PT. Toyota Astra Auto 2000 cabang Yos Sudarso Jakarta Utara?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Toyota Astra Auto 2000 cabang Yos Sudarso Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Toyota Astra Auto 2000 cabang Yos Sudarso Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Toyota Astra Auto 2000 cabang Yos Sudarso Jakarta Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kompetensi, Penghargaan secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Toyota Astra Auto 2000 cabang Yos Sudarso Jakarta Utara.
5. Untuk mengetahui tinjauan Islam terhadap pengaruh Motivasi, Kompetensi, Penghargaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Toyota Astra Auto 2000 cabang Yos Sudarso Jakarta Utara ditinjau dari sudut pandang Islam.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Diri Sendiri

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan mengenai wacana nilai untuk selanjutnya dijadikan sebagai bahan materi untuk bidang manajemen khususnya dan bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi pihak lain yang menghadapi masalah serupa.