

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pada era modern sekarang ini, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena kemajuan serta peningkatan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut. Keberadaan sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Potensi dari setiap karyawan yang ada pada suatu perusahaan harus dimanfaatkan secara baik dan maksimal agar mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Jika karyawan berhasil membuat kemajuan serta keuntungan bagi suatu perusahaan maka hasil yang didapat pun akan lebih maksimal oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari hasil kerja keras mereka. Ini membuktikan bahwa mereka memang sangat dibutuhkan dan kehadiran mereka di dalamnya sangat penting. Sedangkan bagi perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas merupakan keuntungan tersendiri selain dari hanya keuntungan materi saja.

Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat bernilai bagi suatu perusahaan. Tidak sedikit dari perusahaan yang berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mereka. Maka dari itu, upaya untuk menjaga sumber daya manusia merupakan langkah awal dalam keberlangsungan aktivitas perusahaan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal.

Menurut Prayudi (2017) pengembangan sumber daya manusia juga akan menciptakan kondisi dinamis dalam organisasi. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas dan kelangsungan hidup masyarakat. Upaya untuk mengembangkan karyawan dapat segera mempertahankan keseimbangan antara kinerja dan mengurangi pengembangan pekerjaan, perlu melihat atau memiliki implikasi yang bermakna untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Fitur dan keahlian mereka sesuai dengan kemampuan mereka.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan semakin mudah dalam menggapai tujuan yang diinginkan dan hal tersebut tidak terlepas dari kinerja karyawan (produktivitas). Menurut Ivonne & Sajangbati (2013) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut prasetya & kato (2011) mengemukakan kinerja didasarkan sebagai hasil dari setiap aktivitas dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dalam segala situasi. *Reward* merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2009) dalam (Fajri & Rohman, 2019) menyatakan bahwa sarana untuk mempromosikan karyawan adalah penghargaan. Menurutnya hadiah diberikan kepada karyawan sebagai bentuk produktivitas mereka. Hadiah yang diberikan diharapkan mampu menjadi motivasi guna meminimalisir segala hambatan selama bekerja. Tujuan utama pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan (Gede

Widianta dkk, 2016). Dari penelitian Yavarzadeh & Rabi (2015) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun berbeda dari penelitian Pawestri dkk (2018) yang menunjukkan hasil bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pemberian *reward* bukan menjadi satu-satunya alasan yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, melainkan kompetensi yang menjadi faktor penting dalam naik turunnya produktivitas tersebut, juga dalam perkembangan suatu perusahaan. Kompetensi bertujuan agar para pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi segala problematik yang ada pada perusahaan. Menurut Marhayani dkk (2019) kompetensi adalah kualitas dasar yang dimiliki seseorang dan pasti terkait dengan pemenuhan kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi suatu posisi. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah apa yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan akurat ketika diperlukan untuk pekerjaan itu. Dalam penelitian Winanti (2011) mengemukakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari kompetensi tersebut yaitu agar setiap karyawan bisa bertanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing.

Menurut Murgianto dkk (2016) ia mengatakan, organisasi akan terus berkembang jika mampu bersaing di pasar yang lebih luas dengan didukung oleh sumber daya yang kompetitif. Masalah kapasitas pegawai dan produktivitas kerja

menjadi penting dan menarik dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Seperti yang sudah dialami oleh Pegadaian Syariah Kusumanegara yaitu pegadaian syariah pertama yang berdiri di Yogyakarta dan juga merupakan pegadaian syariah ke empat yang berdiri di Indonesia.

Melihat kebutuhan nasabah terhadap pegadaian yang semakin tinggi, Pegadaian Syariah Kusumanegara juga terus melakukan pembenahan guna tercapainya output yang diinginkan serta terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah agar kepercayaan mereka semakin tinggi terhadap pegadaian yang ada di Indonesia. Pada tahun 2016 lalu PT Pegadaian (Persero) Kanwil Semarang memberikan hadiah Umroh yang dimenangkan oleh Ari Wulandari nasabah Unit Pelayanan Syariah (UPS) Terban Kantor cabang Pegadaian Syariah Kusumanegara – Yogyakarta (*Tribunjateng.Com, 2016.*). Hal ini tentu menggambarkan bahwa produktivitas kerja karyawan sangat baik dalam hal pelayanan terhadap nasabah yang ada entah itu yang muslim maupun non muslim.

Fenomena tersebut tidak luput dari kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di bidangnya masing-masing dengan maksimal dan sungguh-sungguh. Pegadaian Syariah Kusumanegara juga memberikan *reward* kepada karyawannya di setiap akhir tahun bagi karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target yang di tentukan. Tentu ini menjadi pecutan semangat dan juga motivasi bagi yang mendapatkan *reward* dan juga bagi karyawan yang belum mendapatkan kesempatan tersebut.

Pegadaian Syariah Kusumanegara sangat memperhatikan kompetensi setiap karyawan yang mereka miliki. Oleh karena itu, setiap karyawan dan karyawan yang sudah resmi bergabung maka akan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan secara konsisten dan berkesinambungan. Di samping itu, diklat juga bertujuan untuk menjamin terciptanya kader-kader pemimpin yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan, berwawasan luas, serta visioner.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana pengaruh sistem *reward* dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagai sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi panutan generasi penerus, yang kemudian peneliti membuat judul “**Analisis Reward dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**”. Studi kasus pada karyawan di Pegadaian Syariah Kusumanegara Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas, peneliti perlu merumuskan pertanyaan yang akan dijawab, dan memberikan kontribusi positif bagi pembaca dan institusi beserta uraian pertanyaannya:

1. Seberapa besar pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kusumanegara?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kusumanegara?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan di atas mengarah pada dua tujuan penelitian yang harus dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kusumanegara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kusumanegara.

Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan manfaat baik secara teoritis maupun praktis dari penelitian ini..

1. Kegunaan teoritis
 - a. Sebagai bahan untuk membandingkan teori-teori yang ada dengan kenyataan yang ditemui di lapangan.
 - b. Membantu menambah wawasan dan pengetahuan terkait kinerja karyawan.
2. Kegunaan praktis
 - a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang penghargaan dan efektivitas kompetensi bagi peneliti serta produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kusumanegara.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi institusi untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan memaksimalkan peran *reward* dan kompetensi.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan secara gamblang apa yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian ini untuk menganalisis *reward* dan kemampuan produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kusumanegara. Kemudian, dilanjutkan dengan rumusan masalah yang mana akan menjadi tujuan peneliti untuk mengungkapkan dan menemukan jawaban atas penelitian tersebut. Penelitian ini juga digunakan agar dapat dimanfaatkan secara praktis dan teoritis. Pada bagian akhir terdapat pula sistematika penulisan terkait dengan penelitian ini.

2. Bab II : TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai kajian literatur serta penelitian-penelitian terdahulu yang mana menjadi acuan bagi peneliti dalam menulis penelitian ini. Selain itu, di sini dijelaskan juga mengenai kerangka teori-teori seperti *reward* dan kompetensi serta produktivitas kerja karyawan.

3. Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini merinci cara menyelidiki. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari instansi-instansi yang berkaitan

dengan penelitian, dan data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dengan studi kepustakaan seperti buku-buku ilmiah , jurnal, artikel, undang-undang dan lainnya. Lokasi penelitian yang akan dilaksanakan di Pegadaian Syariah Kusumanegara jl. Kusumanegara No. 91, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Terakhir penulis mengumpulkan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, observasi, uji kredibilitas, dan teknik analisis data.

4. Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan profil objek penelitian, serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan mengenai analisis *reward* dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Bab V : PENUTUP

Bab terakhir ini berupa kesimpulan dan saran dari peneliti mengenai analisis *reward* dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.