



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

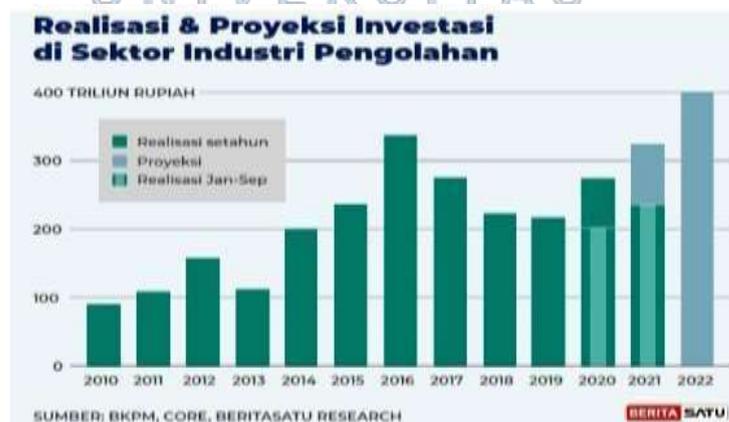
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian Indonesia terus menerus mengalami pemulihan pasca kemunculan Virus Corona pada awal tahun 2020 silam yang sempat membuat keterpurukan perekonomian di Indonesia. Menurut Gubernur Bank Indonesia pertumbuhan perekonomian di Indonesia pada tahun 2022 ini diprediksi akan mengalami kenaikan sebesar 4,7% hingga 5,5% daripada tahun 2021 yaitu sebesar 4,0%. Kenaikan ini tentu disebabkan oleh peranan berbagai sektor industri di Indonesia karena sebagai negara berkembang sektor industri dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan perekonomian di Indonesia (Rahmah & Widodo, 2019)

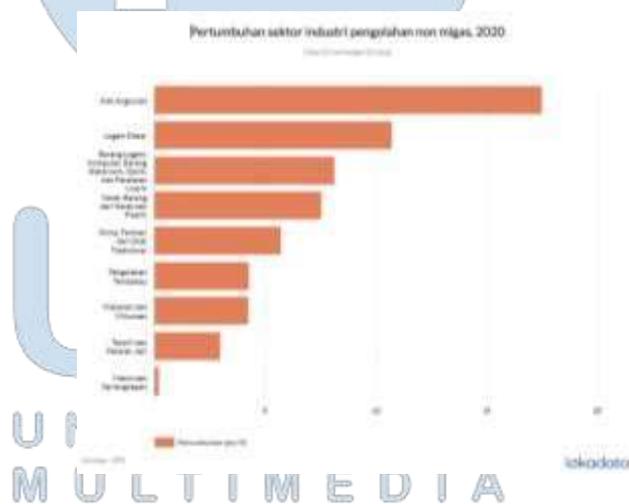
Menurut Kementerian Perindustrian Indonesia (2021) kontribusi penopang perekonomian selama masa pandemi saat ini masih dipegang oleh konsistensi pergerakan industri manufaktur. Hal ini dapat dilihat dari sisi capaian tingkat kenaikan ekspor dari usaha-usaha yang bergerak di industri manufaktur sebesar 76,51% atau mencapai 160 Miliar USD pada bulan Januari hingga November tahun 2021.



Gambar 1. 1 Data Realisasi dan Proyek Investasi Sektor Industri Manufaktur

Sumber: BPKM, Berita Satu, 2021

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa realisasi investasi yang didapatkan oleh industri manufaktur di Indonesia pada tahun 2021 mengalami kenaikan jumlah investasi sebesar 4%-4,5% atau setara dengan Rp 236,79 Triliun dari pada 3 tahun sebelumnya. Kenaikan investasi ini akan terus diprediksi hingga tahun 2022 sebesar 5%-5,5% dari tahun sebelumnya. Menurut Mohammad Faisal selaku direktur Eksekutif *Center of Reform on Economic* Indonesia optimis bahwa angka kenaikan ini akan terus bertambah karena adanya kenaikan aktivitas ekonomi dan penangan pandemi yang baik saat ini membuat permintaan akan barang industri juga bertambah (Investor.id, 2021). Kenaikan angka pertumbuhan industri manufaktur tersebut didorong oleh berbagai peran perusahaan-perusahaan industri baik di bagian industri manufaktur migas ataupun non migas.



Gambar 1. 2 Pertumbuhan Sektor Industri Manufaktur Non-migas

Sumber: BPS, Lokadata, 2020

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pertumbuhan industri manufaktur non migas di Indonesia pada tahun 2020 mengalami kenaikan pertumbuhan yakni kenaikan tertinggi pada industri angkutan alat angkutan yang mencapai 17,48% *quarter-to-quarter* dan sementara pertumbuhan terkecil dialami oleh industri mesin dan perlengkapan dengan

angka 0,2% *quarter-to-quarter*. Tidak hanya itu industri manufaktur non migas yang mengalami pertumbuhan di tahun 2021 yakni industri logam dasar, elektronik, karet dan plastik, kimia dan farmasi, tekstil, dan industri makanan dan minuman (Lokadata, 2020). Sehingga total akumulasi pertumbuhan industri manufaktur non migas di tahun 2020 mencapai 4,3% dan akan diproyeksikan akan terus mengalami kenaikan di tahun 2021 sebesar 4-5% pada kuartal ke-3 dan 5-6% pada kuartal ke-4 (Katadata, 2021).

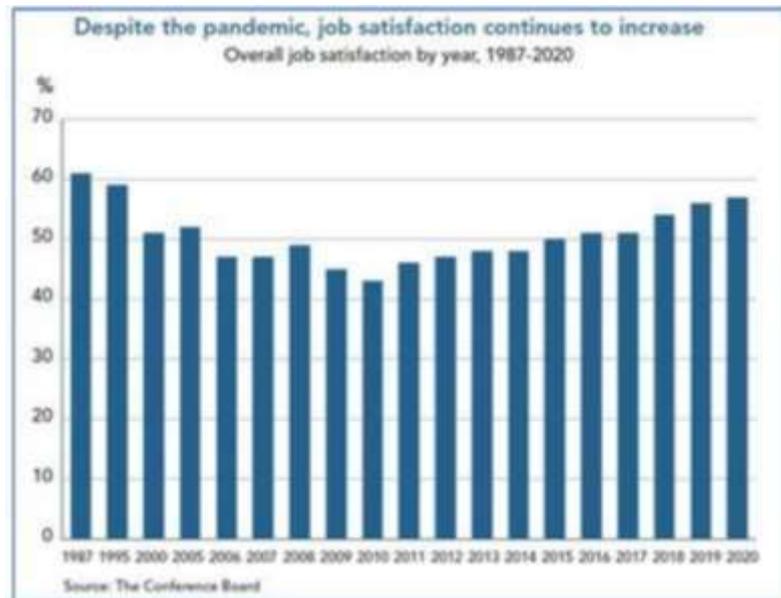
Industri makanan dan minuman merupakan salah satu jenis industri non-migas yang memberikan sumbangsih terhadap kenaikan pertumbuhan di industri manufaktur Indonesia. Menurut kementerian perindustrian (2021), Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan sebesar 4,23% *quarter-to-quarter* selama tahun 2020 dan masih menjadi salah satu kontribusi terbesar penopang PDB di Indonesia sebesar 38,91% pada kuartal ketiga di tahun 2021. Kenaikan industri makanan dan minuman ini didorong oleh jumlah konsumsi masyarakat Indonesia yang terus bertambah, dengan besarnya angka jumlah populasi manusia di Indonesia yang mencapai 272,229,379 jiwa membuat nilai permintaan suatu barang akan bertambah, hal ini disebabkan oleh adanya kebutuhan primer, sekunder, dan tersier oleh manusia (Imansari, 2020). Adanya kebutuhan primer manusia seperti makan dan minum membuat banyaknya pelaku usaha berbondong-bondong untuk membuat berbagai macam produk olahan makanan dan minuman kemasan yang bervariasi di pasaran agar diminati oleh masyarakat Indonesia, hal ini justru membuat dampak positif bagi perekonomian industri makanan dan minuman di Indonesia.

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan makanan dan minuman dalam kemasan berbasis *water treatment*. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005 yang berlokasi di Pamulang, Tangerang Selatan, PT. XYZ memproduksi serta menyediakan produk seperti makanan ringan dan air minum dalam kemasan dengan

sistem pemurnian dengan menggunakan *water treatment reverse osmosis* atau RO. Saat ini PT. XYZ masih berfokus pada produk utamanya dalam memproduksi air minum dalam kemasan untuk kapasitas residential hingga industri.

Manajer produksi PT. XYZ mengatakan bahwa, PT. XYZ juga merupakan perusahaan industri manufaktur mikro komoditi AMDK. Dengan tingkat produksi yang dihasilkan mencapai 1000 kemasan air galon dan kemasan botolan perharinya membuat posisi perusahaan PT. XYZ memiliki peran penting dalam peningkatan perindustrian AMDK di Indonesia. PT. XYZ mendistribusikan produknya mencakup wilayah Jabodetabek. Adapun perusahaan sejenis seperti PT. XYZ adalah PT. Ardanas Utama Sarana Utama, PT. Aneka Tirta Sukindo dan PT. Baskomas.

Menurut manajer *human resource* PT. XYZ dengan banyaknya kompetitor yang bergerak dibidang industri makanan dan minuman ini membuat tantangan bagi perusahaan untuk terus berinovasi, sehingga menuntut untuk setiap karyawannya dapat berkinerja dengan baik. Namun perusahaan tidak hanya dapat menuntut atas kesuksesan bisnisnya saja, tetapi juga harus dapat mengelola bagian pekerjaan dan juga hubungan terhadap setiap karyawan di dalam perusahaannya melalui peran manajemen sumber daya manusia (Bratton et al., 2021). Peran fungsi manajemen sumber daya manusia mengarah pada kualitas kehidupan kerja, produktivitas dan kesiapan untuk perubahan, sehingga salah satu fokus yang perlu diperhatikan oleh manajer HR adalah terkait *reward system* sehingga kompensasi serta *benefit* yang diberikan kepada setiap karyawan dapat berlaku adil dan konsisten, karena hal ini menyangkut motivasi serta kepuasan karyawan dalam bekerja untuk menunjang kinerja (Pattanyak, 2020).



Gambar 1. 3 Data *Job Satisfaction*

Sumber: Forbes, 2021

Berdasarkan data pada Gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja di tahun 2020 mengalami kenaikan dengan tingkat kepuasan yaitu 57%. Adanya pandemi Covid-19 tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini justru menjadi tantangan bagi setiap perusahaan untuk bisa mempertahankan atau bahkan menaikkan tingkat kepuasan setiap karyawannya untuk menunjang kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja dapat ditentukan dengan kondisi keamanan pekerja, upah, bonus, promosi dan pelatihan yang diberikan untuk memotivasi karyawan (Forbes, 2021). *Job satisfaction* dapat diartikan sebagai perasaan emosional yang berasal dari pengalaman kerja dan evaluasi atas motivasi dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Leitão et al., 2022). Sehingga *job satisfaction* menjadi faktor indikator penting untuk membangun perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan tingkat kepuasan dengan pekerjaan konsekuen mereka (Asad khan et al., 2019).

Absensi	2020	2021
Sakit	20	17
Izin	27	29
Cuti	34	45
Alpha	18	21
Jumlah Absensi	99	112
Total Karyawan	125	125

Gambar 1. 4 Absensi Karyawan PT.XYZ Periode Tahun 2020-2021

Sumber: Data Perusahaan, 2021

Berdasarkan Gambar 1.4 dapat dilihat bahwa total ketidakhadiran Karyawan PT. XYZ dari tahun 2020 hingga 2021 mengalami kenaikan. Total ketidakhadiran ini meliputi sakit, izin, cuti dan alfa yang merupakan rata-rata rekapitulasi absen dari 125 karyawan yang ada di PT. XYZ. Jika dilihat dari grafik diatas di tahun 2020 terdapat total hari ketidakhadiran karyawan adalah 99 hari sedangkan total jumlah hari ketidakhadiran karyawan pada tahun selanjutnya meningkat sebanyak 112 hari.

Dari grafik absensi di atas menjadi perhatian khusus bagi perusahaan dan manajer *human resource* di PT. XYZ untuk bisa memberikan motivasi terkait kedisiplinan karyawan, karena hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan. Menurut manajer produksi hal ini terlihat dari banyaknya komplain dari pada konsumen mengenai kemasan makanan dan minuman yang rusak, keterlambatan pengiriman dan hal-hal lainnya yang mengganggu kinerja dan profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh peneliti kepada 9 orang karyawan di PT XYZ sebanyak 6 dari 9 orang karyawan mengatakan mereka belum merasa puas atas pekerjaan mereka karena merasa pekerjaan yang dilakukan terasa monoton dan kurangnya promosi serta *reward* seperti bonus dan tunjangan yang diberikan oleh pihak

perusahaan. Sedangkan 3 karyawan lainnya mengatakan cukup puas atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Alrazehi et al. (2021), *job satisfaction* suatu organisasi dapat ditentukan oleh *reward system* yang adil. *reward system* dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu *extrinsic reward* seperti berupa insentif tunai dan *intrinsic reward* seperti dukungan akan keseimbangan kehidupan kerja, dukungan *co-worker and supervisor* (Kranton, E., 2016)



Gambar 1. 5 Reward Model

Sumber: Techpoint, 2020

Berdasarkan Gambar 1.4 diatas terdapat beberapa faktor model *total reward* sebagai bentuk strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan agar dapat terlibat dan memberikan dampak yang baik bagi kinerja perusahaan. Adapun model ini meliputi *compensation, benefit, well-being, leadership support, learning and development, performance and recognition* (Techpoint, 2020). Menurut Kriemelmeyer (2020), Program *reward* ini merupakan peran penting bagi budaya perusahaan dalam mendorong *Job engagement* dan *organizational performance*. Tidak hanya itu dengan adanya *reward system* ini mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang strategis (Assignmentpoint, 2018).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh peneliti pada 9 orang karyawan PT. XYZ sebanyak 6 dari 9 orang karyawan mengatakan bahwa mereka merasa belum puas akan *reward system* yang diberikan oleh pihak perusahaan. Hal ini disebabkan oleh sedikitnya upah bonus kerja mengingat beban kerja yang diberikan terkadang terlalu *over*, selain itu karyawan mengatakan bahwa PT. XYZ ini tidak memberikan tunjangan kesehatan seperti asuransi BPJS. Sebagian karyawan juga mengatakan bahwa tingkat promosi jabatan di PT. XYZ ini masih rendah sehingga mereka mengatakan bahwa tingkat motivasi dan kesejahteraan karyawan di PT. XYZ masih rendah.

Menurut Varma, (2017), *motivation* merupakan rangsangan penting yang mengarahkan arah perilaku manusia sehingga organisasi harus mampu mengidentifikasi dan mengevaluasi *employee motivation* yang diperoleh karyawan. Motivasi kerja merupakan sebuah proses pemuasan, yang artinya karyawan yang puas akan melakukan segala sesuatu yang diminta dari mereka untuk mencapai tujuan organisasi sehingga akan meningkatkan *performance* mereka (Leitão et al., 2022)

Employee motivation dapat dibagi menjadi dua faktor, yaitu *extrinsic* dan *intrinsic* (Kuvaas et al., 2017). Menurut Dessler (2016), *extrinsic motivation* faktor diluar pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi kerja, gaji dan upah insentif sedangkan *intrinsic motivation* adalah motivasi yang berasal dari kesenangan yang diperoleh seseorang dari melakukan pekerjaan atau tugas. Motivasi ini memiliki pengaruh kuat terhadap *job satisfaction*, sehingga untuk menunjukkan kepuasan tersebut mereka harus dihargai dengan baik melalui faktor internal seperti kolaborasi, kinerja, usaha, pelatihan, kompetensi dan pengalaman, atau faktor eksternal, seperti sejauh mana pekerjaan mereka diakui dan diperlakukan adil mengenai upah sebagaimana timbal-balik yang telah mereka lakukan untuk organisasi (Al-Sada et al., 2017)

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh peneliti pada 9 orang karyawan PT. XYZ sebanyak 6 dari 9 orang karyawan mengatakan bahwa mereka masih kurang termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka, hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang mereka lakukan relatif monoton sehingga mereka tidak merasa tertantang dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Beberapa orang karyawan juga mengatakan bahwa mereka tidak termotivasi karena jenis pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan *background* pendidikan dan minatnya. Selain itu kurangnya *reward* serta *benefit* yang diberikan perusahaan masih dirasa kurang memuaskan sehingga menyebabkan turunya tingkat motivasi di kalangan pekerja di PT. XYZ

Berdasarkan uraian fenomena pada latar belakang diatas, peneliti menemukan dari hasil *in-depth interview* yang dilakukan bahwa terdapat masalah terkait *reward system*, *employee motivation* terhadap *job satisfaction* di PT. XYZ sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH **REWARD SYSTEM TERHADAP EMPLOYEE MOTIVATION DAN JOB SATISFACTION** TELAAH PADA PT. XYZ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disusun diatas maka dapat dibentuk rumusan masalah nya sebagai berikut

1. Apakah *reward system* berpengaruh positif terhadap *intrinsic motivation* kepada karyawan di PT. XYZ?
2. Apakah *reward system* berpengaruh positif terhadap *extrinsic motivation* kepada karyawan di PT. XYZ?
3. Apakah *reward system* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* kepada karyawan di PT. XYZ?
4. Apakah *intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* kepada karyawan di PT. XYZ?

5. Apakah *extrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* kepada karyawan di PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang terdapat pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat mengetahui bahwa *reward system* berpengaruh terhadap *intrinsic motivation* karyawan di PT. XYZ
2. Untuk dapat mengetahui bahwa *reward system* berpengaruh terhadap *extrinsic motivation* karyawan di PT. XYZ
3. Untuk dapat mengetahui bahwa *reward system* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. XYZ
4. Untuk dapat mengetahui bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. XYZ
5. Untuk dapat mengetahui bahwa *extrinsic motivation* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. XYZ

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dibuatnya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat yang dapat berguna kedepannya. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi ilmu yang bermanfaat, serta dapat menjadi penambah pengetahuan baru mengenai *reward system*, *employee motivation* terhadap *job satisfaction*

2. Manfaat non akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi organisasi dan perusahaan untuk membantu mengatasi *job satisfaction* karyawannya

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi karyawan untuk mengetahui cara meningkatkan motivasi dalam bekerja
3. Manfaat peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi peneliti selanjutnya untuk menjadi acuan dalam melakukan penelitian mengenai *reward system*, *employee motivation* dan *job satisfaction*

1.5 Batasan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih terukur peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti akan melakukan kegiatan penelitian di PT. XYZ
2. Minimal lama responden penelitian yang bekerja adalah >1 Tahun
3. Variabel- variabel yang diteliti adalah seputar *reward system*, *intrinsic motivation*, *extrinsic motivation* dan *job satisfaction*

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun hasil yang disampaikan dalam penulisan penelitian ini, ditulis dalam sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Di dalam bab ini peneliti membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II Landasan teori

Di dalam bab ini peneliti membahas dan menganalisis komponen-komponen dan teori-teori serta hipotesis yang menjadi pendukung untuk penelitian ini.

BAB III Metodologi Penelitian

Di dalam bab penelitian ini peneliti menjabarkan terkait proses penelitian yang berisi tentang gambaran umum penelitian, ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang akan dipakai di penelitian ini.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Di dalam bab penelitian ini peneliti akan menjabarkan hasil yang diperoleh dari penelitian dan melakukan pembahasan dari hasil penelitian tersebut dengan menggunakan konsep dan metodologi penelitian

BAB V Kesimpulan dan Saran

di dalam bab penelitian ini peneliti akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga saran-saran terkait penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya. Bab ini merupakan bab penutup di dalam penelitian ini

