

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia juga merupakan salah satu negara yang menjalani perdagangan international dalam upaya menjalin hubungan dengan negara lain dan saling kerja sama dalam menutupi kekurangan dari negara masing-masing. Hal ini disebabkan karena perdagangan international memungkinkan kemajuan teknologi regional, yang pada akhirnya memainkan peran penting dalam produksi dan keunggulan kompetitif (Yamanie & Y, 2016). Hal ini pada akhirnya mendorong perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yang stabil pada Indonesia. Perdagangan internasional adalah pembelian dan penjualan jasa dan barang melintasi batas negara. Perdagangan internasional dapat dilakukan oleh pemerintah atau perusahaan yang memiliki stamina untuk beroperasi dalam skala internasional (Risqi et al., 2016). Pada faktanya, dunia modern ini terdiri dari negara-negara yang memiliki ketergantungan antara ekonomi yang berbeda. Karena itu, perdagangan internasional memiliki dampak yang besar terhadap ekonomi global telah dilakukan, baik untuk ekonomi individu, ekonomi regional, atau ekonomi global (Margono, 2020).

Pada hakikatnya, pertumbuhan ekonomi pada umumnya bersifat positif karena melalui perdagangan mereka percaya dapat menyebabkan akumulasi modal dan kemajuan teknologi yang lebih tinggi yang pada gilirannya menghasilkan kesepakatan dan kesejahteraan dalam menutupi kekurangan yang dihadapi masing-masing negara (Arafat & Darmawati, 2021). Satu hal yang perlu diperhatikan

adalah bahwa pertumbuhan ekonomi selalu ada dalam sejarah manusia meskipun laju pertumbuhannya berubah dari laju yang lambat dan tidak teratur menjadi laju yang cepat, dinamis, dan berkesinambungan dengan inovasi dan revolusi industri yang tinggi. Perhatian utama tentang perdagangan internasional adalah dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi (Supatmi et al., 2012).

Pada dasarnya, individu dari barang dan jasa yang diproduksi oleh negara sesuai dengan jumlah konsumsi barang dan jasa dan tidak ada kekurangan penawaran atau kelebihan permintaan. Perlu dicatat bahwa tingkat swasembada bervariasi dari satu negara ke negara lain. Teknologi internasional dan regional memainkan peran penting ketika ada kelompok atau wilayah berbeda di blok dunia yang bertanggung jawab atas produksi jenis barang atau jasa tertentu (Sadat et al., 2020). Sebaliknya, spesialisasi internasional berarti bahwa produk atau jasa tertentu hanya diproduksi di negara-negara yang memiliki keahlian yang relevan. Faktor yang bertanggung jawab atas inovasi regional adalah faktor yang sama yang bertanggung jawab atas inovasi nasional dalam perdagangan internasional (Sadat et al., 2020). Sebuah negara yang memproduksi banyak produk di pasar dunia mengeksport produk tersebut ke negara lain yang hampir tidak memiliki produk yang sama untuk mengkompensasi pendapatan negara tersebut, inilah yang menjadi konsep *international transaction* untuk negara-negara dalam menjalankan transaksi internasional (Nursam, 2017).

Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi dalam artian mereka harus memiliki keterampilan yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan beberapa kriteria berdasarkan keinginan perusahaan. Dengan

kata lain, karyawan merupakan salah satu elemen terpenting dalam suatu organisasi, dimana karyawan memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Nursam, 2017). Karyawan sebagai pelaksana kerja selalu berusaha sebaik mungkin untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, dimana perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawan atas kinerjanya. Oleh karena itu, saling ketergantungan antar pihak tetap saling membutuhkan agar rencana yang dilaksanakan berjalan dengan lancar. Efisiensi adalah hasil yang dicapai melalui berbagai aktivitas dan proses tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Yamanie & Y, 2016).

Kinerja karyawan dapat diukur dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi untuk mengoperasikan dan memasarkan produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Atas dasar ini, kinerja karyawan dapat diukur (Arafat & Darmawati, 2021). Hal ini dilakukan untuk memudahkan kami sebagai perusahaan dalam mengambil keputusan penghargaan. Secara alami berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi individu karyawan. Selain yang dikatakan Mangkunegara di atas, penghargaan karyawan juga dapat didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah memberikan kontribusi bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan (Wardani & Puspitasari, 2022). Dengan kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, serta kemampuan bersaing, sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi (Silaban & L. Siagian, 2020).

Penghargaan yang diberikan sesuai dengan asas keadilan, apresiasi terhadap prestasi kerja yang dicapai tentunya akan bermuara pada peningkatan kinerja karyawan. Sehingga ia mendapatkan motivasi untuk menunaikan tugasnya dengan sebaik mungkin dan sistem reward yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri. Sistem penghargaan adalah perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti kenaikan gaji, gaji pensiun, liburan, promosi (promosi ke posisi yang lebih tinggi), jaminan pekerjaan, kesejahteraan karyawan. Semua ini juga dilakukan untuk memastikan rasa aman karyawan itu sendiri sehingga mereka dapat memaksimalkan keterampilan, waktu dan tenaga mereka untuk perusahaan (Arafat & Darmawati, 2021).

Pada era dewasa ini persaingan di dunia bisnis sangatlah ketat. Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu seorang pemimpin perlu mencari cara atau solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kepuasan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan hasil yang lebih baik (Fasochah, 2019).

Reward adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk memberikan suatu penghargaan kepada seseorang karena sudah mengerjakan suatu hal yang benar, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas tertentu dan lebih termotivasi dalam melakukan sesuatu hal yang lainnya serta lebih baik prosesnya sehingga seseorang tersebut mampu mencapai keberhasilan dari suatu hal yang ia kerjakan (Atik Heru Prasetyo dkk, 2019). Pemberian *reward* dapat memberikan dampak positif kepada para karyawan, yaitu sebagai pendorong untuk

memaksimalkan kinerja serta memberikan semangat atas apa yang telah dilakukan karyawan selama bekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan maupun organisasi, sesuai dengan wewenang atau tugas yang diberikan dalam mencapai suatu visi dan misi perusahaan yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Busro, 2018). Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan melakukan program pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat – sifat pribadi untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2014). Selain pengembangan karir, pemberian reward juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan supaya lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis mendapatkan informasi penting mengenai keadaan kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang ternyata masih memiliki masalah yang harus menjadi perhatian (Berita sumsel, 2023). Sebanyak kurang lebih 600 [mantan karyawan PT Pusri](#) yang bekerja dalam kurun waktu 29 tahun melaporkan dugaan penggelapan uang gaji dan uang pensiun. Mereka melaporkan jika uang pensiun ditarik tanpa sepengetahuan dan izin mereka. Para pensiunan [PT Pusri](#) melalui perwakilan pensiunan karyawan yang tergabung dalam Relawan Purna Bakti Sriwijaya (RPBS) mendatangi Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) Polda Sumsel Mereka melaporkan Ketua Umum Perkumpulan Pensiunan Karyawan Pusri (PPKP), Direktur utama Dana

Pensiun Pusri, Kepala Kantor Cabang Pembantu Bank Mandiri Pusri serta Direktur PT Sri Purna Karya dalam dugaan kasus penggelapan uang. Ketua Tim Relawan Purna Bakti Sriwijaya (RPBS), Mahfud Bahtiar menjelaskan selama 29 tahun itu uang milik mereka dipotong sebesar Rp15 ribu setiap bulan yang dihitung sudah mencakup miliaran rupiah (Tasmalinda, 2023).

Permasalahan ini juga berkaitan dengan hubungan investor dengan perusahaan. Observasi dari studi pustaka yang dalam sektor hubungan investasi. Dimana proses produksi pada tahun ke tahun mengalami penurunan dan peningkatan secara fluktuatif begitupun dengan penjualan yang tidak melempar buku penjualan dari tahun ke tahun nya hal ini juga berkaitan mempunyai keuangan yang mengalami perubahan secara fluktuatif dan tidak bisa ditebak (Pusri, 2023).

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Program Reward untuk Peningkatan Kinerja pada Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Tbk”.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana efektivitas penerapan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar pembahasan permasalahan diatas dapat terarah, sehingga ruang lingkup pembahasan hanya sebatas Efektivitas program reward untuk peningkatan kinerja pada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja di unit kerja Divisi *Knowledge Management*.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui tingkat efektivitas penerapan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai bagaimana teori-teori sistem penghargaan dan kinerja karyawan diaplikasikan di lapangan serta menambah pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu metode penelitian, terutama dalam meneliti pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi program studi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan serta dapat dimanfaatkan.
3. Sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk memperoleh konsep baru mengenai pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi PT Pupuk Sriwidjaja, penelitian ini diharapkan menjadi salah satu data atau pun rujukan dalam menerapkan sistem penghargaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Merupakan bab yang berisi tentang gambaran umum dari permasalahan yang akan dibahas. Dalam pendahuluan ini terdiri dari enam sub bab, yaitu latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II Gambaran Umum Perusahaan

Gambaran umum yang akan dipaparkan meliputi sejarah perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi, proses produksi hingga detail merek yang meliputi logo dan ragam produk.

BAB III Pembahasan

Ini adalah bagian yang berisi uraian pokok dari permasalahan yang akan kamu bahas. Bagian pembahasan harus sesuai dengan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan membuat makalah. Biasanya pembahasan mencakup tentang landasan teori uraian materi, solusi dan penyelesaian dari suatu permasalahan.

BAB IV Penutup

Bab penutup merupakan bagian terakhir dalam penulisan tugas akhir ini, yang terdiri dari kesimpulan, keterbatasan, penelitian, saran bagi peneliti selanjutnya, dan implikasi penelitian.