

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat apalagi dengan kemajuan teknologi yang terus berkembang membuat dunia usaha dituntut untuk mengikuti kemajuan jaman. Untuk mengikuti perkembangan jaman dan mampu bertahan dalam persaingan bisnis saat ini diharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia mampu mengembangkan diri sesuai dengan tuntutan dan kesempatan kerja yang ada.

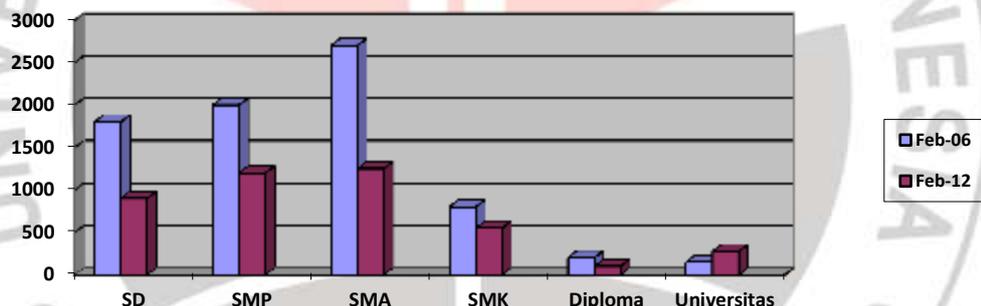
Dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan, tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem di dalam perusahaan tersebut. Tujuannya agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan didukung pula oleh pendapat Faustino Cardoso Gomes (2003:2) yang menyatakan bahwa :

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Betapapun majunya teknologi berkembang informasi, tersedia modal, dan memadainya bahan namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Seperti kita ketahui, saat ini kesempatan kerja pada sektor formal meningkat ditandai dengan proporsi yang bekerja di sektor formal saat ini hampir mencapai 40 persen. Sekarang ini telah terjadi tren peralihan pekerja di sektor informal ke sektor formal. Hal ini terjadi karena adanya peningkatan investasi di sektor riil (Sumber : <http://www.bappenas.go.id/> diakses pada 02/03/2013 pukul 16:08 WIB).

Selain kesempatan kerja pada sektor formal yang meningkat, tingkat pengangguran usia muda juga menurun pada tahun 2012. Berikut adalah grafik yang menunjukkan tingkat pengangguran usia muda menurut jenjang pendidikannya :



Sumber : <http://www.bappenas.go.id/>

GAMBAR 1.1
TINGKAT PENGANGGURAN USIA MUDA MENURUT
PENDIDIKAN DARI TAHUN 2006-2012

Grafik 1.1 menunjukkan pengangguran usia muda di tiap jenjang pendidikan juga terus berkurang. Seperti diketahui pada tahun 2001-2005, daya serap kesempatan kerja baru lebih rendah dibandingkan angkatan kerja baru, yang mengakibatkan jumlah pengangguran meningkat. Baru pada tahun 2006 mulai menunjukkan perbaikan, dan hingga tahun 2012, kesempatan kerja baru lebih

Dimitry Satriani, 2014

Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

besar dari angkatan kerja baru sehingga jumlah pengangguran terbuka menurun dengan tingkat 6,14 persen.

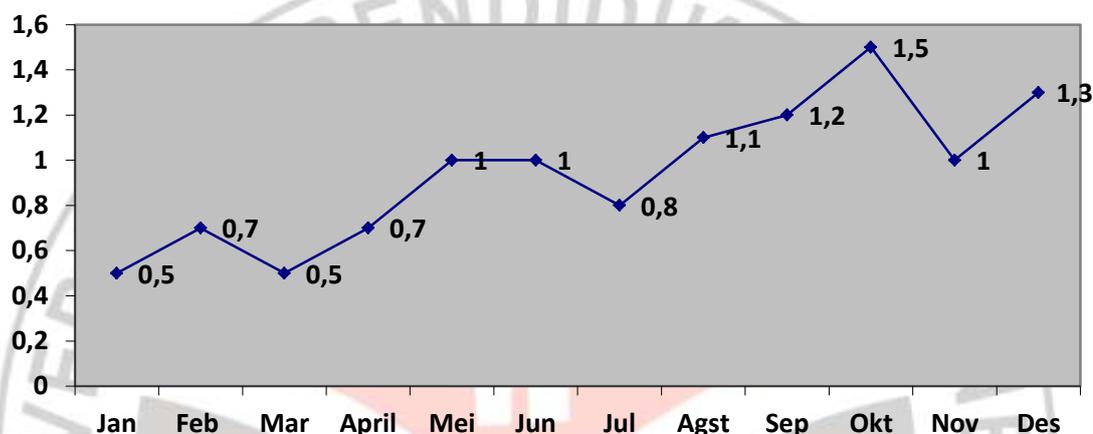
Di Indonesia sendiri, persaingan bisnis yang semakin ketat tentu membuat perusahaan memerlukan strategi tertentu khususnya dalam meningkatkan kualitas SDM perusahaan. Salah satu industri yang ikut merasakan dampak persaingan tersebut adalah industri perusahaan jasa.

Salah satu bisnis dalam sektor jasa yang berkembang saat ini adalah bisnis jasa periklanan. Industri perusahaan jasa biro periklanan di Indonesia saat ini semakin berkembang seiring dengan kemajuan teknologi di Indonesia. CV. Triputra Kencana Persada merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam produksi barang penunjang promosi seperti jasa *laser cutting* dan *engraving*, *acrylic display*, *throphy* dan *award*, *signage*, *print on manual*, dan *cutting* stiker dan print stiker. CV Triputra Kencana Persada memiliki 60 orang karyawan yang ditempatkan di beberapa divisi yaitu pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, dan juga produksi.

CV. Triputra Kencana Persada memiliki visi dan tujuan untuk menjadi pelopor perusahaan dalam sektor bidang promosi yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen dalam hal promosi baik individu maupun organisasi. Hal ini tentu perlu didukung oleh kinerja karyawan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Saat dilakukan pra penelitian di lapangan pada hari Senin, 11 Februari 2013 ditemukan masalah bahwa sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut ternyata memiliki kinerja yang kurang baik. Dari hasil wawancara dengan

manajer HRD CV. Triputra Kencana Persada, kinerja karyawan kurang maksimal dikarenakan beberapa faktor seperti karakteristik karyawan itu sendiri, faktor lingkungan perusahaan, dan pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif seperti ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi baik karena alasan sakit, izin, maupun tanpa keterangan sebagaimana terlihat dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Sumber : Hasil pengolahan data sekunder HRD Tahun 2012

GAMBAR 1.2
PERSENTASE TINGKAT ABSENSI KARYAWAN CV. TRIPUTRA
KENCANA PERSADA BULAN JANUARI-DESEMBER 2012

Gambar 1.2 menggambarkan bahwa ketidakhadiran karyawan CV. Triputra Kencana Persada dari bulan Januari hingga Desember 2012 mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif. Pada bulan Desember tahun 2012 lalu, tingkat absensi karyawan meningkat dari bulan sebelumnya sebesar 0,3% dan bulan Oktober merupakan bulan dengan tingkat absensi karyawan tertinggi sebesar 1,3%. Dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir saat jam kerja tentu akan mengakibatkan kinerja perusahaan juga ikut terhambat.

Menurut Bernardin dan Russel (1993:391) yang dikutip oleh Kaswan (2012:205), menyebutkan bahwa, “Salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah ketidakhadiran atau pergantian karyawan yang tinggi sehingga perusahaan perlu menindaklanjuti hal tersebut agar kinerja karyawan kembali meningkat.”

Selain ketidakhadiran karyawan yang meningkat, masalah yang terjadi dalam CV. Triputra Kencana Persada adalah keterlambatan karyawan saat hadir di kantor selama tahun 2012 seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini:

TABEL 1.1
JUMLAH KETERLAMBATAN KEHADIRAN KARYAWAN
CV. TRIPUTRA KENCANA PERSADA JANUARI-DESEMBER TAHUN
2012 (Dalam Menit)

Bulan	Jumlah Keterlambatan Kehadiran Karyawan (Dalam Menit)
Januari	8.983 Menit
Februari	11.308 Menit
Maret	10.409 Menit
April	9.430 Menit
Mei	12.688 Menit
Juni	13.499 Menit
Juli	13.394 Menit
Agustus	13.209 Menit
September	13.198 Menit
Oktober	12.120 Menit
November	8.334 Menit
Desember	13.742 Menit

Sumber : Hasil pengolahan data sekunder

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah jam keterlambatan karyawan CV. Triputra Kencana Persada menunjukkan fluktuasi. Bulan Januari hingga Maret

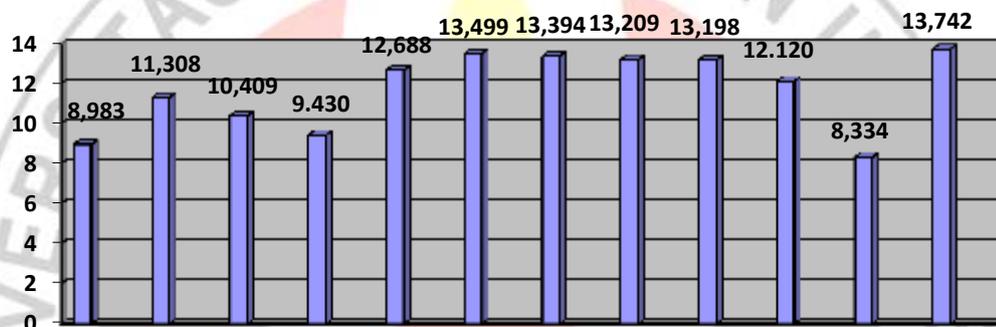
Dimitry Satriani, 2014

Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2012 jumlah jam keterlambatan kehadiran karyawan meningkat dari 8.983 hingga 10.409 menit dan menurun kembali pada bulan April menjadi 9.430 menit. Jumlah jam keterlambatan kehadiran karyawan paling tinggi terdapat pada bulan Desember 2012 selama 13.742 menit dan jumlah jam keterlambatan kehadiran karyawan paling sedikit adalah pada bulan November selama 8.334 menit.

Tabel 1.2 tersebut dapat juga disajikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Sumber : Hasil pengolahan data sekunder 2012

GAMBAR 1.3
JUMLAH KETERLAMBATAN KARYAWAN CV. TRIPUTRA
KENCANA PERSADA BULAN JANUARI-DESEMBER 2012

Gambar 1.3 menjelaskan bahwa terdapat kenaikan yang cukup signifikan untuk jumlah jam keterlambatan karyawan pada bulan Desember dari bulan sebelumnya dari 8.334 menit menjadi 13.742 menit. Dengan banyaknya jam kerja karyawan yang tidak efektif akibat keterlambatan hadir tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada menjadi terhambat karena target perusahaan sulit tercapai. Aturan yang dibuat oleh perusahaan adalah jam masuk pukul 08.00 WIB dan pulang kerja pukul 17.00 WIB dengan toleransi terlambat kehadiran 5 menit dari jam masuk yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain ketidakhadiran dan absensi karyawan yang meningkat, penggunaan jam efektif kerja untuk pergi keluar kantor tanpa ijin diluar jam istirahat yaitu pukul 12.00-13.00 WIB untuk hari senin- kamis sedangkan untuk hari Jumat, jam istirahatnya ialah pukul 11.30-13.00 WIB. Namun pada kenyataannya di lapangan, jam masuk kantor karyawan melebihi dari jam istirahat yang ditentukan. Selain itu karyawan juga sering berbicara di luar konteks pekerjaan saat jam bekerja. Hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan CV. Triputra Kencana Persada menjadi menurun dan terhambat karena target perusahaan tidak tercapai.

Efek dari rendahnya kinerja perusahaan akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan jika berlangsung terus menerus. Hal ini dapat dilihat dari kenaikan persentase jumlah keluhan pelanggan tahun 2012 sebagai berikut :



Sumber : Hasil pengolahan data sekunder

GAMBAR 1.4
PERSENTASE JUMLAH KELUHAN KONSUMEN TERHADAP
CV. TRIPUTRA KENCANA PERSADA TAHUN 2012

Gambar 1.4 menunjukkan peningkatan persentase jumlah keluhan konsumen pada 5 bulan terakhir tahun 2012 lalu. Pada bulan Oktober jumlah

keluhan yang diterima oleh perusahaan adalah 0,85% sedangkan pada bulan November meningkat sebesar 1,3% dan pada akhir bulan Desember kembali meningkat menjadi 1,6%. Hal ini tentu akan berdampak buruk bagi perusahaan jika terus terjadi karena kepercayaan dari konsumen terhadap perusahaan akan menurun dengan hasil kinerja karyawan CV. Triputra Kencana Persada

Kinerja perusahaan yang menurun dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan karyawan. Berikut adalah data mengenai jumlah produk cacat yang dihasilkan bagian produksi CV. Triputra Kencana Persada tahun 2010-2012:

TABEL 1.2
JUMLAH PRODUK CACAT BAGIAN PRODUKSI CV. TRIPUTRA KENCANA PERSADA KOTA BANDUNG PERSADA TAHUN 2009-2012

Tahun	Jumlah Produk Cacat (buah)
2009	1477
2010	1545
2011	1650
2012	1729

Sumber : Hasil pengolahan data sekunder

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari tahun 2009 hingga tahun 2012 kemarin jumlah produk cacat yang dihasilkan oleh karyawan bagian produksi perusahaan di perusahaan terus meningkat. Tahun 2009 lalu jumlah produk cacat perusahaan adalah sebanyak 1477 buah meningkat pada tahun 2010 menjadi 1545 buah. Tahun 2011 jumlah produk cacat yang dihasilkan sebanyak 1650 buah dan pada tahun 2012 kemarin meningkat kembali menjadi 1729 buah. Jika disajikan dalam bentuk persentase jumlah produk cacat yang dihasilkan perusahaan pada tahun 2012 adalah sebagai berikut:

Dimitry Satriani, 2014

Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

TABEL 1.3
JUMLAH PRODUK CACAT BAGIAN PRODUKSI CV. TRIPUTRA
KENCANA PERSADA TAHUN 2012

Bulan	Persentase Jumlah Produk Cacat	Persentase Standar Minimal Produk Cacat
Januari	0,50 %	0,70 %
Februari	0,60 %	0,70 %
Maret	0,45 %	0,70 %
April	0,43 %	0,70 %
Mei	0,67 %	0,70 %
Juni	0,58 %	0,70 %
Juli	0,65 %	0,70 %
Agustus	0,62 %	0,70 %
September	0,80 %	0,70 %
Oktober	0,85 %	0,70 %
November	0,87 %	0,70 %
Desember	0,90 %	0,70 %

Sumber : Hasil pengolahan data sekunder

Tabel 1.3 menunjukkan persentase jumlah produk cacat yang dihasilkan fluktuatif selama tahun 2012. Dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan bahwa persentase standar minimal produk cacat yang dihasilkan oleh perusahaan adalah 0,7% dari keseluruhan jumlah produksi dalam satu bulan/periode, dapat dilihat dari bulan September hingga Desember 2012, produk cacat yang dihasilkan oleh bagian produksi perusahaan meningkat diatas standar minimal produk cacat yang telah ditentukan perusahaan.

Perusahaan percetakan maupun periklanan biasanya menambah jumlah cetakan/produksi untuk mengantisipasi jika ada produk yang cacat saat diproduksi. Dengan tingginya persentase produk cacat yang dihasilkan

dibandingkan standar minimal produk cacat yang ada maka target perusahaan tidak bisa tercapai dan perlu jam tambahan untuk memproduksi untuk menyelesaikan target kerja. Jika hal ini dibiarkan bukan tidak mungkin perusahaan akan mengalami kerugian dan keberlangsungan perusahaan akan terhambat.

Selain produk cacat yang dihasilkan cukup tinggi diatas standar yang telah ditentukan, kinerja perusahaan yang menurun dapat dilihat dari pemenuhan target produksi perusahaan yang tidak tercapai. Berikut adalah data mengenai target dan realisasi produksi CV. Triputra Kencana Persada pada tahun 2009-2012:

TABEL 1.4
TARGET PESANAN DAN REALISASI PRODUKSI
CV. TRIPUTRA KENCANA PERSADA TAHUN 2009-2012

Tahun	Target Produksi	Realisasi
2009	200.560 buah	198.570 buah
2010	230.400 buah	229.400 buah
2011	250.740 buah	249.539 buah
2012	310.000 buah	309.398 buah

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa realisasi bagian produksi tidak memenuhi target pesanan dari konsumen. Pada tahun 2009, target pesanan sebanyak 200.560 buah dan yang terpenuhi hanya 198.570 buah. Tahun 2010 target pesanan sebanyak 230.400 buah dan yang dapat terealisasi hanya 229.400 buah. Tahun 2011, target pesanan sebanyak 250.740 buah dan yang terealisasi hanya 249.539 buah dan tahun 2012 target pesanan sebanyak 310.000 buah dan yang terealisasi hanya 309.398 buah.

Kinerja karyawan CV. Triputra Kencana Persada yang menurun juga dapat dilihat dari hasil realisasi penjualan produk yang dilakukan oleh divisi pemasaran pada 4 tahun terakhir sebagai berikut:

TABEL 1.5
TARGET DAN REALISASI PENJUALAN PRODUK
CV. TRIPUTRA KENCANA PERSADA TAHUN 2010-2013

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
2010	230.000 buah	187.510 buah
2011	250.000 buah	200.070 buah
2012	280.000 buah	260.670 buah
2013*	300.000 buah	215.530 buah

Sumber : Hasil pengolahan data sekunder

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa bagian pemasaran CV. Triputra Kencana Persada pada 4 tahun terakhir tidak berkerja secara optimal karena tidak pernah memenuhi target perusahaan dalam menjual produk. Pada tahun 2010 target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan adalah 230.000 buah namun yang terjual hanya 187.510 buah begitu pula pada tahun 2011 target perusahaan adalah 250.000 buah dan yang terjual hanya 200.070 buah. Pada tahun 2012 target penjualan produk perusahaan adalah 280.000 buah sedangkan realisasi penjualannya hanya 260.670 buah saja. Pada tahun 2013 ini target penjualan perusahaan adalah 310.000 buah dan baru tercapai 215.530 buah.

Dari hasil wawancara dengan manajer SDM CV. Triputra Kencana Persada diungkapkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawannya tersebut, manajemen SDM CV. Triputra Kencana Persada malakukan berbagai cara mulai dari seleksi karyawan dengan memilih karyawan yang berkualitas, sosialisasi aturan perusahaan mulai dari awal rekrutmen karyawan, pemberian penghargaan

(*reward*) bagi karyawan yang berprestasi atau memenuhi syarat tertentu dari perusahaan baik berupa finansial seperti insentif, tunjangan, maupun pelayanan karyawan seperti reimburse (penggantian uang) kesehatan maupun bensin bagi yang memiliki kendaraan maupun penghargaan secara immateril seperti pujian, penghargaan, pengakuan, serta pemberian tanggung jawab kerja, memberikan sanksi kepada karyawan yang indiscipliner, melakukan evaluasi kerja, hingga pemutusan pemutusan hubungan kerja.

Salah satu cara yang dilakukan oleh CV. Triputra Kencana Persada untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan penghargaan bagi karyawannya yang berprestasi maupun yang telah memenuhi syarat tertentu dari perusahaan. Sistem penghargaan bagi karyawan ini dipilih sebagai solusi yang dirasa tepat karena dengan diberikannya penghargaan maka diharapkan karyawan akan merasa puas dalam bekerja sehingga mereka mampu bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

Penghargaan ini dapat berupa uang seperti gaji pokok, bonus kehadiran, Tunjangan Hari Raya (THR), *reimburse*, maupun insentif jika karyawan mampu melebihi target yang ditentukan perusahaan bagi divisi *marketing*. Namun untuk sistem penghargaan yang dilakukan tersebut masih belum sesuai dengan aturan pemerintah karena gaji yang didapatkan oleh karyawan selain karyawan bagian produksi menerima gaji dibawah upah minimum regional.

CV. Triputra Kencana Persada juga memberikan penghargaan berupa immateril seperti asuransi dan liburan gratis bagi karyawan setiap tahun dan bagi

karyawan yang memiliki tingkat ketidakhadiran paling rendah dan dapat memenuhi target perusahaan maka diperbolehkan untuk membawa serta keluarga mereka seperti suami, istri maupun anak dengan gratis dibiayai seluruhnya oleh perusahaan. Selain itu karyawan juga diberikan penghargaan dengan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan jabatan jika memiliki kinerja yang baik dan masa kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan selama 3 tahun.

Sistem penghargaan yang dilakukan oleh CV. Triputra Kencana Persada dirasakan masih belum sesuai dengan aturan yang diberlakukan sebagai hak karyawan. Salah satu sistem penghargaan intrinsik yang didapatkan oleh karyawan adalah mendapatkan status. Dari hasil pra penelitian yang dilakukan pada CV. Triputra Kencana Persada ternyata dari 60 orang karyawan yang ada hanya 3 orang saja yang sudah bersatus menjadi karyawan tetap yaitu manajer keuangan, manajer pemasaran, dan manajer produksi sedangkan sisanya masih berstatus karyawan kontrak yang sewaktu-waktu dapat di putus kontraknya oleh perusahaan sehingga membuat karyawan merasa kurang puas atas kebijakan tersebut.

Menurut Carraher et al (2006) yang dikutip oleh Hafiza N. S., Shah S. S., Jamsheed H., dan Zaman K (2011:328) mengatakan bahwa “ *....that there should be an effective reward system to retain the high performers in the organization and reward should be related to their productivity*”, artinya sebuah penghargaan yang diberikan secara efektif mampu mempertahankan *performance* atau kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan. (Sumber: www.emerald.com diakses hari Jumat 12/04/2013 pukul 13.06 WIB)

Menurut Gomez (2001:247) yang dikutip oleh Kaswan (2012:206) menyebutkan bahwa salah satu cara untuk memperbaiki masalah kinerja yang menurun adalah dengan memperjelas hubungan kinerja dengan imbalan yang artinya dengan memberikan imbalan baik finansial maupun immaterial seperti dalam bentuk penghargaan adalah penting untuk memperbaiki kinerja yang ada di perusahaan.

Selain memberikan sistem penghargaan terhadap karyawan, salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dari hasil pra penelitian yang telah dilakukan, karyawan pada CV. Triputra Kencana Persada memiliki motivasi kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang masih kurang maksimal belum sesuai dengan target perusahaan dan absensi karyawan yang cukup tinggi. Karyawan juga cepat merasa sudah puas dengan hasil pekerjaan mereka sehingga tidak ada dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi.

Menurut Moorhead dan Griffin (1998) dalam Javed Iqbal (2012:693), *“Employee motivation and ability jointly contribute towards employee performance and the most challenging task of the managers is to motivate employee to execute the utmost of their ability.”*. artinya motivasi dan kemampuan karyawan bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan tugas yang paling menantang dari manajer adalah untuk memotivasi karyawan untuk melaksanakan sepenuhnya kemampuan mereka. (Sumber: www.ijcrb.webs.com diakses pada hari Minggu 5/05/2013 pukul 19.00 WIB)

Melihat penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat sejauh mana pengaruh sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Triputra Kencana Persada di Bandung.

Dari uraian latar belakang yang telah saya sampaikan tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada Di Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis khususnya pada industri periklanan mengakibatkan perusahaan yang berada dalam industri tersebut harus melakukan langkah atau strategi agar tetap bisa bertahan dan bersaing dengan para kompetitor perusahaan yang dari hari ke hari terus bertambah. Tidak terkecuali pada perusahaan CV. Triputra Kencana Persada sebagai perusahaan penunjang promosi yang memiliki tujuan untuk memenuhi semua kebutuhan pasar di bidang promosi.

Saat dilakukan pra penelitian dan pengumpulan data mengenai kinerja karyawan pada CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung, didapatkan data kehadiran karyawan dan jam keterlambatan karyawan yang meningkat. Selain itu, pencapaian target dan realisasi kerja karyawan dari divisi produksi dan pemasaran menunjukkan penurunan dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini tentu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat jika dibiarkan terus-menerus. Untuk mengatasi hal tersebut, CV. Triputra Kencana Persada memberikan sistem penghargaan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan mereka

sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Triputra Kencana Persada.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan sistem penghargaan pada karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan perusahaan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan mengenai:

1. Sistem penghargaan yang dilakukan oleh CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung

2. Motivasi kerja karyawan pada CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung
3. Kinerja karyawan perusahaan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh sistem penghargaan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan perusahaan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung

1.5 Kegunaan penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai sistem penghargaan dan motivasi kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan pada perusahaan akan terus meningkat dan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi perusahaan CV. Triputra Kencana Persada

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sumbangsih pemikiran bagi manajemen perusahaan khususnya manajemen SDM perusahaan CV. Triputra Kencana Persada dengan perencanaan program-program SDM dengan

pelaksanaan sistem penghargaan pada karyawan dan motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan CV. Triputra Kencana Persada. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan periklanan atau *advertising* yang lainnya serta mampu mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis mengenai seberapa besar pengaruh dari sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Triputra Kencana Persada dan juga untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program tersebut secara nyata di lapangan.