

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan SDM (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, loyal dan berprestasi sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas bagi perusahaan.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk membuat karyawan loyal dalam bekerja ialah dengan memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.

Pemberian *reward* atau bonus merupakan salah satu upaya balas jasa perusahaan kepada karyawan, pemberian bonus bertujuan agar karyawan menjadi termotivasi dalam melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Hal ini dilakukan apabila target yang ingin dicapai dapat dipenuhi atau bahkan melebihi apa yang diinginkan oleh standar perusahaan.

*Reward* merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi yang luar biasa. Ini juga merupakan pengakuan personal yang mencerminkan apresiasi yang murni atas kerja yang telah mereka selesaikan dengan baik.

Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya.

Bukan perkara muda untuk membuat sebuah perusahaan tetap bertahan atau bahkan lebih maju lagi. Semua orang yang bekerja di dalam sebuah perusahaan tersebut harus mampu untuk bekerja sama dan membuat perubahan yang baru di perusahaan tersebut. Karena sesungguhnya tiada usaha yang sia-sia, sebagaimana yang Allah SWT. jelaskan dalam surat Al-Ahqaf ayat 19, yakni :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”<sup>1</sup>.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah SWT. pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

Sedangkan menurut Stokes dalam konsepnya mengemukakan motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.<sup>2</sup>

Pembangkit Listrik Negara (PLN) Rayon Rengat Kota adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang mencakup daerah Rayon Rengat Kota yang memiliki karyawan sebanyak 128 karyawan. PT.PLN menuntut agar karyawan yang dimiliki mempunyai keterampilan dan ketangkasan dalam menangani hal listrik masyarakat rayon Rengat Kota.

PT. PLN telah memberikan beberapa *reward* kepada karyawannya yang berprestasi. Ada beberapa dari karyawan yang mendapatkan bonus dan

<sup>1</sup> Kementerian Agama, *Mushaf AL-Qur'an Terjemahan*, (Bandung : CV.Insan Kamil, 2007) Hlm 504

<sup>2</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Hal. 275

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki kesempatan untuk naik jabatan dan diberikan beberapa bulan untuk melakukan pelatihan dan melanjutkan pendidikan. Mereka yang mendapatkan kesempatan ini hanya mereka yang bisa menjalankan program dengan baik dan selesai sesuai dengan target yang diberikan oleh PT.PLN.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Rayon Rengat Kota Kabupaten Indragiri Hulu”**.

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Penulis merasa perlu menegaskan beberapa istilah.

Adapun istilah yang perlu ditegaskan adalah :

### 1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>3</sup>

### 2. *Reward*

*Reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> KBBI.web.id diakses tanggal 21-03-2017 hari Senin Jam 10.11

<sup>4</sup> Akhmad Tohardi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada) Hal.317

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.<sup>5</sup>

### 4. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah) pegawai atau pekerja.<sup>6</sup>

### 5. PT.PLN (Persero) Rayon Rengat Kota

PT.PLN (Persero) Rayon Rengat Kota adalah Perusahaan Listrik Negara sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang mencakup di daerah Rayon Rengat Kota dengan jumlah karyawan 128 orang, beralamat Jl. Laksamana Yos Sudarso, Sekip Hulu, Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau 29314.<sup>7</sup>

## C. Permasalahan

### 1. Identifikasi Masalah

- a. Perusahaan memberikan *reward* kepada karyawannya.
- b. Karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan saja.
- c. Karyawan kurang telaten dalam bekerja.
- d. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

<sup>5</sup> Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI-Press, 2011), Hal. 323

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara dkk, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya) Hal. 94

<sup>7</sup> Dokumentasi PT.PLN (Persero) Rayon Rengat Kota

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya membahas ini, maka kajian ini dibatasi dengan **“Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Rayon Rengat Kota Kabupaten Indragiri Hulu”**.

## 3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT.PLN (Persero) Rayon Rengat Kota Kabupaten Indragiri Hulu?

## D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Rayon Rengat Kota Kabupaten Indragiri Hulu.

### 2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktek mengenai Bimbingan Konseling Islam khususnya pada bidang konsentrasi Bimbingan Karir dan Industri
- b. Kegunaan praktis, bagi perusahaan dapat sebagai data mengetahui gambaran dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, agar perusahaan dan karyawan sama-sama membenahi diri.

- c. Kegunaan akademis, sebagai syarat meraih gelar Strata Satu (S1) pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam membahas tema yang diteliti, peneliti membagi dalam enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, penegasan istilah, permasalahan (identifikasi, batasan, rumusan masalah), tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori, kajian terdahulu, konsep operasional variabel dan hipotesis.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu, sumber data, populasi dan sampel penelitian, pengumpulan data, validasi data, dan teknik analisis.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Bab ini memberikan penjelasan tentang sejarah berdirinya PT.PLN (Persero) Rayon Rengat Kota Kabupaten Indragiri Hulu.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan penyajian data yang penulis peroleh dari data hasil, observasi, angket yakni yang ada di PT.PLN (Persero)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Rayon Rengat Kota Kabupaten Indragiri Hulu yang berkaitan dengan Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja.

## **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.