

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi yang menghasilkan SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Salah satu bentuk pemeliharaan SDM adalah penerapan penghargaan (*reward*). Karena dalam kenyataannya, hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja adalah penghargaan (*reward*). Penghargaan (*reward*) dapat memicu peningkatan produktivitas karena pada dasarnya penghargaan (*reward*) merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan produktivitas maupun prestasi yang luar biasa. Penghargaan (*reward*) ini tidak mesti diwujudkan dalam bentuk finansial, misalnya bonus. Penghargaan (*reward*) bisa berbentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan pengakuan atas prestasi yang dicapai (Mabsun, 2006 : 112). Begitu juga menurut Danim (2004 : 43) bahwa penghargaan (*reward*) tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi.

Karyawan mengetahui penghargaan erat kaitannya dengan kinerja mereka, maka mereka akan komit terhadap pelaksanaan kinerja dan memiliki

UNIVERSITAS MEDAN AREA

rasa kepemilikan terhadap setiap tindakannya. Biasanya jika karyawan dihargai secara baik atas kinerjanya, maka mereka akan mengembangkan rasa pencapaian/pemenuhan yang akan membuat bangga dalam pekerjaan mereka serta akan meningkatkan rasa kepemilikan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. (Mahsun, 2006 : 96).

Pemberian penghargaan (*reward*) harus dihubungkan secara langsung dengan tujuan pencapaian melalui cara yang sederhana mungkin, sehingga karyawan yang menerima segera dapat mengetahui berapa rupiah yang dia peroleh dari upayanya. Salah satu bentuk pemberian penghargaan (*reward*) yang efektif adalah pemberian insentif, dimana hasil kerja yang baik segera diberi insentif yang sesuai oleh perusahaan. Hal tersebut lebih efektif dibandingkan menunggu sampai saat pemberian bonus diakhir tahun ketika semua karyawan menerima.

Penghargaan (*reward*) sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat pada produktivitas kerja yang lebih tinggi. Produktivitas kerja berarti mental seseorang yang berpaodangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya harus lebih baik dari pada hari kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik dari pada sekarang (Sedarmayanti, 2004 : 7).

Ketertarikan penghargaan (*reward*) yang memuaskan yang akan diterima karyawan dari perusahaan merupakan salah satu hal yang mendorong setiap orang ingin bekerja diperusahaan besar seperti halnya pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan