

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberakhiran perusahaan ditentukan oleh berakhir luarnya perusahaan melaksanakan kegiatan operasionalnya, yaitu melalui sumber daya manusia tentang berkualitas. Kasus tersebut sebab sumber daya manusia berperan besar tergantung menentukan keberakhiran ke tengah perkembangan ilmu pengetahuan mengenai luar selalu teknologi tentang semakin pesat. Untuk itulah keperluan perencanaan tentang cermat terus kegiatan-kegiatan perusahaan harus gunakan berjalan secara terpadu mengenai luar selalu terarah tergantung mewujudkan tujuan tentang kekeinginan, keantaranya meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja termasuk perbankan antara akhir kerja tentang secara nyata mengenai standar kerja tentang ditetapkan. Mengenai demikian kinerja lebih memfokuskan pada akhir kerjanya (Dessler, 2009). Tergantung kaitannya mengenai pencapaian kinerja SDM, maka peran dari manajemen sangat keperluan tergantung memotivasi kerja karyawannya. Semakin perusahaan mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya, maka tentu akan semakin meningkatkan kinerja tentang keakhirkan. Kasus ini sesuai pernyataan McClelland tergantung Mangkunegara (2012) kejadian kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Terus kinerja karyawan harus gunakan maksimal, luar lepas sebab faktor pemberian *reward*, *punishment* mengenai luar selalu rotasi kerja.

*Reward* termasuk bentuk apresiasi kepada tentang prestasi tertentu tentang diberikan, baik oleh mengenai luar selalu dari perorangan harus puaan tentang lembaga tentang biasanya tergantung bentuk material harus ucapan (Fitri, dkk, 2012). Pemberian *reward* tentang kelakuan perusahaan tentu akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik tergantung pencapaian kinerja tentang maksimal. Kasus ini sesuai pernyataan Gibson (2001) tergantung Pamungkas (2012) kejadian tujuan utama program penghargaan (*reward*) menggunakan untuk menarik orang tentang cakap untuk bergabung tergantung organisasi, menjaga karyawan terus datang untuk bekerja serta memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja

*Punishment* harus hukuman termasuk tindakan menyajikan konsekuensi tentang luar menyenangkan harus luar kekeinginan untuk akhir dari kelakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, et.al, 2006). Program *punishment* sangat diperlukan untuk memperbaiki mengenai luar selalu menjaga peraturan tentang berlaku. Tergantung menjalankan perusahaan, maka diperlukan tentang aturan mengenai luar selalu hukuman tentang berfungsi untuk alat pengendali terus kinerja pada perusahaan tersebut harus gunakan berjalan mengenai baik. Jika aturan harus hukuman luar berjalan mengenai baik, maka akan terjake konflik kepentingan, baik antar inkevidu maupun antar perusahaan.

Rotasi kerja menggunakan pergantian periokek karyawan dari satu tugas ke tugas lain (Robbins mengenai luar selalu Judge, 2008). Rotasi pekerjaan kelakuan melalui proses pelatihan silang dari karyawan itu senkeri, kemane tergantung proses perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sehingga mampu memberikan kasus positif baik untuk karyawan itu senkeri maupun

perusahaan. Mengenai amengenai luar selaluya rotasi pekerjaan tentang kelakukan perusahaan keharapkan karyawan harus gunakan mempelajari pekerjaan tersebut ke tergantung ruang lingkup perusahaan tentang sama, baik ketrampilan maupun pemahaman guna meningkatkan kinerja tentang keakhirkan (Kazmaz, 2010 tergantung Faizal, 2016).

PT. Takenaka Indonesia termasuk perusahaan jasa tentang bergerak tergantung bimengenai luar selalug *planners, architects, engineers* mengenai luar selalu *contractors*, kejadian tergantung mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan sumber daya manusia tentang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentang berkualitas, maka perusahaan memberikan tentang terbaik kepada para karyawannya, keantaranya memberikan insentif, tunjangan kesejahteraan, penghargaan kepada karyawan tentang berprestasi. Kasus tentang melatarbelakangi permasalahan kejadian upaya tentang kelakukan perusuhaan tersebut belum mampu membawa perubahan tentang maksimal tergantung meningkatkan kinerjanya, seperti terlihat pada data penharus gunakanan untuk berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penharus gunakanan PT. Takenaka Indonesia**  
**Periode 2013 – 2017**

<b>Tahun</b>	<b>Penharus gunakanan</b>	<b>Growth/Tahun</b>
2013	12,475,857,000	-
2014	13,256,514,475	6.26
2015	16,443,524,210	24.04
2016	14,326,457,000	-12.87
2017	11,456,378,200	-20.03
<b>Total</b>	<b>67,958,730,885</b>	<b>-4.3</b>

Sumber : PT. Takenaka Indonesia, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan kejadian selama periode 2013 hingga 2017 tingkat penharus gunakanan tentang keperoleh perusahaan rata-rata mengalami penurunan mengenai tingkat pertumbuhan sebesar 4,3% per tahunnya. Peningkatan penharus gunakanan terjake pada 2013 hingga 2015 hingga tingkat pertumbuhan mencapai 24,04%. Akan tetapi hingga tahun 2017 terjake penurunan tentang signifikan dari tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2016 terjake penurunan hingga mencapai 12,87% mengenai luar selalu kesusul pada tahun 2017 hingga mencapai 20,03%. Penurunan pada 2 tahun terakhir memberikan inkekasi kejadian pencapaian kinerja SDM belum maksimal.

Penelitian tentang kinerja SDM pernah kelakukan beberapa peneliti-peneliti sebelumnya tentang menunjukkan akhir tentang beragam. Pada penelitian Pamungkas (2012) menunjukkan kejadian *reward* luar berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Semengenai luar selalugkan akhir penelitian Febrianti, dkk (2014) menunjukkan kejadian *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi mengenai luar selalu kinerja karyawan. Akhir penelitian tentang kelakukan Tangkuman, dkk (2015), Fitri, dkk (2015) mengenai luar selalu Koencoro mengenai luar selalu Susilo (2016) menunjukkan kejadian pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Akhir penelitian tentang kelakukan Febrianti, dkk (2014) menunjukkan kejadian *punishment* luar berpengaruh terhadap motivasi karyawan, semengenai luar selalugkan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akhir penelitian Tangkuman, dkk (2015), Koencoro mengenai luar selalu Susilo (2016) mengenai luar selalu Pamungkas (2012) menunjukkan kejadian *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda mengenai penelitian

tentang kelakukan oleh Fitri, dkk (2013) tentang terjake sebaliknya kejadian *punishment* justru luar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Akhir penelitian Faizal (2016) menunjukkan kejadian rotasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Begitu kasusnya mengenai penelitian Rahman mengenai luar selalu Sholikah (2016) mengenai luar selalu Nursanti, dkk (2014) menunjukkan kejadian rotasi kerja mengenai luar selalu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akhir penelitian Martikasari (2016) menunjukkan kejadian rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akhir penelitian Foozen (2017) menunjukkan kejadian rotasi kerja luar berpengaruh terhadap motivasi mengenai luar selalu kinerja karyawan.

Berdasarkan akhir penelitian tentang kelakukan oleh peneliti terdahulu, maka terjake penelitian tentang kontrakektif antara penelitian satu mengenai lainnya, terutama pada variabel *reward*, *punishment* mengenai luar selalu rotasi kerja. Penelitian ini mengacu pada akhir penelitian Febrianti, dkk (2014). Kasus tentang membedakan antara penelitian ini mengenai terdahulu, kejadian pada penelitian ini menambah variabel rotasi kerja tergantung mempengaruhi motivasi mengenai luar selalu kinerja karyawan. Berdasarkan uraian pada latar belakang tentang telah kekemukakan ke atas, maka menarik untuk kelakukan penelitian mengenai judul **PENINGKATAN MOTIVASI BERBASIS *REWARD*, *PUNISHMENT* MENGENAI LUAR SELALU ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TAKENAKA INDONESIA.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tentang telah keuraikan ke muka, harus gunakan keketahui kejadian masalah tergantung penelitian ini menggunakan kurang maksimalnya kinerja karyawan PT. Takenaka Indonesia, terlihat mengenai menurunnya penharus gunakanan. Mengenai permasalahan tersebut maka harus gunakan kerumuskan yaitu bagaimana upaya tentang kelakukan pihak manajemen PT. Takenaka Indonesia terus kinerja karyawan harus gunakan meningkat. Mengenai permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian ini menggunakan :

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap motivasi karyawan PT. Takenaka Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap motivasi karyawan PT. Takenaka Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap motivasi karyawan PT. Takenaka Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Takenaka Indonesia ?
5. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Takenaka Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Takenaka Indonesia?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Takenaka Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah ke atas, maka tujuan dari penelitian ini menggunakan untuk:

1. Mengetahui mengenai luar selalu menganalisis pengaruh *reward* terhadap motivasi karyawan PT. Takenaka Indonesia
2. Mengetahui mengenai luar selalu menganalisis pengaruh *punishment* terhadap motivasi karyawan PT. Takenaka Indonesia
3. Mengetahui mengenai luar selalu menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap motivasi karyawan PT. Takenaka Indonesia
4. Mengetahui mengenai luar selalu menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Takenaka Indonesia
5. Mengetahui mengenai luar selalu menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Takenaka Indonesia
6. Mengetahui mengenai luar selalu menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Takenaka Indonesia
7. Mengetahui mengenai luar selalu menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Takenaka Indonesia

#### **1.4 Manfaat mengenai luar selalu Kontribusi Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat**

Dari tujuan-tujuan ke atas, maka manfaat tentang keharapan dari penelitian ini menggunakan untuk berikut:

1. Manfaat Teoritis

Akhir penelitian ini diharapkan harus digunakan menambah perbendaharaan pengetahuan tentang berkaitan mengenai manajemen sumber daya manusia terkait mengenai *reward*, *punishment* mengenai luar selalu rotasi kerja tergantung meningkatkan kinerja karyawan mengenai motivasi untuk variabel intervening serta untuk bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Akhir penelitian ini untuk harus digunakan kepergunakan untuk masukan bagi pihak manajemen perusahaan lebih lanjut tergantung perumusan kebijakan tergantung rangka meningkatkan perilaku kinerja karyawan.