

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi instansi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu instansi, sebab instansi tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusia sekalipun instansi tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan (Pramesti, Sambul, & Rumawas, 2019).

Berhasil atau tidaknya suatu instansi banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan instansi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi, serta menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan instansi.

Pentingnya pemberian reward adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan instansi agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap instansi tempat kerjanya. Pemberian *reward* yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan *reward* yang diterima dari perusahaan tempat bekerja. Dengan kata lain mereka mau bekerja disebabkan mereka merasa akan mendapat *reward* sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya.

Reward mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui bahwa *reward* merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari instansi sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di instansi dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan karyawan. Semakin besar *reward* yang diberikan oleh instansi maka semangat kerja pegawai dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya jika *reward* yang diberikan instansi kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dan dipelihara, karena semangat kerja karyawan sangat menentukan keberhasilan dari setiap aktivitas instansi. Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk mendorong semangat kerja karyawannya, salah satunya dengan pemberian *reward*.

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balasan jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan sesuatu keunggulan atau prestasi, berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Untuk memperoleh *reward*

biasanya seseorang memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan maupun instansi. *Reward* digunakan untuk menarik dan mempertahankan karyawan agar mereka mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Menurut Bhuwana, Arsana, & Hidayat (2022) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan intrinsik. *Reward* ekstrinsik adalah penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus atau insentif, dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal, serta promosi. *Reward* intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian dan pencapaian.

Semangat kerja adalah salah satu bentuk semangat dalam bekerja atau kesungguhan. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa “ Semangat kerja adalah keinginan dan keunggulan seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal”. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan membuat karyawan untuk bekerja dan beraktivitas lebih baik. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada suatu instansi, maka setiap organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja seperti gaji yang cukup.

Kantor Wali Nagari merupakan kantor yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, dimana memiliki karyawan lebih dari dua puluh orang. Sebagai kantor yang bergerak di bidang pelayanan, Wali Nagari Kamang Hilia Kecamatan Kamang Magek Kabupaten Agam memperhatikan karyawannya dengan mengadakan acara *family getring*. Acara ini yaitu ngumpul bersama anggota keluarga karyawan. Hal yang di lakukan yaitu bermain *game* dan makan bersama

yang di biayai oleh wali nagari sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawannya. Dengan kinerja yang maksimal yang dilihat dari pencapaian kinerja karyawan maka Wali Nagari mengadakan acara sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan dan masyarakat seperti acara Galewang yang dilakukan pada bulan Desember 2023.

Acara Galewang merupakan acara pertunjukan seni masa lampau di nagari Kamang. Acara ini di adakan sebagai bentuk acara hiburan untuk karyawan. Karena di dalam acara ini karyawan bisa ikut serta sebagai peserta maupun sebagai panitia. Dengan lancarnya acara ini pada tahun 2023 maka wali nagari mengangkat sebagai acara tahunan di nagari Kamang. *Reward* lain yang di dapat karyawan yaitu dipermudah dalam pengurusan cuti. Karyawan yang memiliki kinerja bagus akan di bantu dalam mengurus cuti agar mudah dan cepat. Diikutkan pada program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawannya. Diundang untuk menjadi narasumber di podcast Nagari Kamang Hilia. Mendapat insentif tambahan saat penerimaan gaji bulanan.

Berdasarkan permasalahan di atas penulis memutuskan untuk membahas dan mengkaji mengenai **“Program Reward Untuk Menambah Semangat Kerja Karyawan Kantor Wali Nagari Kamang Hilia Kecamatan Kamang Magek Kabupaten Agam”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

Bagaimana sistem program reward pada Kantor Wali Nagari Kamang Hilia Kecamatan Kamang Magek Kabupaten Agam.

1.3. Tujuan Tugas Akhir

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan penulis, maka dapat diidentifikasi tujuan dari tugas akhir ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana sistem program reward pada Kantor Wali Nagari Kamang Hilia Kecamatan Kamang Magek Kabupaten Agam.

1.4. Manfaat Tugas Akhir

Manfaat yang diharapkan dari penyusunan Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama menem

2. Bagi Akademik

Laporan Tugas Akhir ini dapat dijadikan sebagai sarana tambahan referensi di perpustakaan Universitas Dharma Andalas mengenai permasalahan yang terkait dengan penulisan Tugas Akhir ini.

3. Bagi Pembaca

Laporan Tugas Akhir ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan tentang bagaimana pentingnya reward dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.5. Metode Pengumpulan Data

Metode penulisan dan pengumpulan data yang dipakai untuk mendapatkan informasi mengenai data-data Kantor Wali Nagari Kamang Hilia Kecamatan Kamang Magek Kabupaten Agam antara lain:

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berlangsung. Penulis akan melakukan observasi terhadap hal-hal yang relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak yang terkait. Dalam hal ini penulis melakukan tanya jawab langsung kepada karyawan Kantor Wali Nagari Kamang Hilia Kecamatan Kamang Magek Kabupaten Agam.

3. Literature

Literature adalah teknik yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku yang berhubungan dengan sistem program reward dan semangat kerja yang digunakan sebagai referensi. Studi literature ini dibutuhkan untuk mempelajari segala macam teori yang berkaitan dengan bahasan dalam tugas akhir. Literature yang digunakan dapat berupa buku, artikel, maupun situs web.

1.6. Sistematika Penulisan

Susunan penulisan Tugas Akhir ini di tulis dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode pengumpulan data, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori-teori yang menjadikan landasan dan penjelasan untuk menjawab rumusan masalah.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN.

Pada bab ini berisikan tentang Gambaran Umum Kantor Wali Nagari Kamang Hilia Kecamatan Kamang Magek dan pembahasan sesuai dengan rumusan masalah

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran dari hasil pembahsan tugas akhir.