

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Situasi masyarakat yang sudah dihadapkan dengan era globalisasi saat ini, yang mana sebuah ilmu serta pengetahuan dan teknologi telah berkembang pesat, hal ini mengacu pada kehidupan, dan juga dirasakan oleh perusahaan. Dan banyak juga perusahaan yang mengalami kebangkrutan karena perusahaan tersebut tidak bisa menyesuaikan dengan perubahan zaman dan bisa juga diakibatkan karena kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor yang paling penting atas keberhasilan sebuah perusahaan adalah bagaimana kinerja sumber daya manusianya maka dari itu, pemanfaatan sumber daya manusia seperti orang – orang yang memiliki bakat, tenaga, semangat dan kreativitas ketika bekerja memegang peranan penting pada operasional perusahaan. Agar karyawan tetap berkomitmen dan bekerja secara maksimal terhadap perusahaan tersebut maka perusahaan atau organisasi harus bisa memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya, yang dimana dapat mencukupi kebutuhan pegawai baik kebutuhan secara finansial maupun bukan finansial agar karyawan dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan tersebut.

Terkait fenomena dan permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut, maka peneliti melakukan wawancara singkat mengenai reward dan tunjangan prestasi yang diberikan di PT INTI Bandung, wawancara ini dilakukan terhadap HRD PT INTI sebagai data awal atau survey awal mengenai keadaan pada Perusahaan tersebut, Hasil dari wawancara tersebut adalah sebagai berikut di bawah ini:

Keterangan

P = Peneliti

H = Ibu Resna Asmara (HRD PT.INTI Kota Bandung)

P = assalamualaikum Ibu, bolehkah saya meminta waktunya sebentar untuk bertanya-tanya perihal beberapa hal terkait PT INTI bu?

H = wa'alaikumussalam, oh iya silahkan.

P = baik bu terima kasih, sebelumnya saya ingin mengetahui terkait pemberian reward di perusahaan ini bu, kalau boleh tau, bagaimana pemberian reward di perusahaan ini (PT INTI) bu?

H = Oh sekarang mah tidak menentu, dikarenakan terjadinya penurunan penjualan di sini akibat adanya pandemic covid19, dan hal tersebut mengakibatkan kalahnya perusahaan dalam bersaing dengan tender-tender yang lain.

P = baik bu terima kasih, kemudian bu, apakah pemberian gaji selalu diberikan tepat waktu bu?

H = tidak selalu tepat waktu.

P = baik bu, selanjutnya, apakah ada tunjangan prestasi bagi karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi juga sering membantu temannya dalam bekerja apabila terjadi penumpukan pekerjaan maupun kendala?

H = tidak ada, di sini tidak ada pemberian gaji terkait hal itu, biasanya hal tersebut dilakukan sukarela dan tanpa adanya tambahan gaji ataupun yang lainnya.

P = baik bu, terima kasih atas jawaban dan waktunya. Saya pamit undur diri, wassalamualaikum.

H = wa'alaikumussalam.

Berikut di atas merupakan hasil wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti terhadap pihak HRD PT INTI Bandung, dari hasil tersebut dapat di lihat bahwasannya terdapat permasalahan dengan pemberian reward dan tunjangan prestasi perusahaan.

Untuk melihat sejauh mana prestasi para karyawan disebuah perusahaan adalah dilihat dari sejauh mana kontribusinya terhadap perusahaan tersebut. Agar terciptanya karyawan yang berkualitas, tidak hanya memerlukan kinerja karyawan yang berkualitas, diperlukannya pelatihan khusus agar kinerja karyawan menjadi maksimal dan bisa memberikan bantuan kepada perusahaan dalam rangka mencapai visi dan misinya.

Sutrisno (2011:149) mengungkapkan, prestasi kerja merupakan hasil dari peranan dari kualitas kerjanya serta persepsinya terhadap perusahaan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan sorotan utama pada manajemen sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang akan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai visi misinya. Oleh karenanya perusahaan wajib menyusun strategi agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dan juga membuat kualitas kerja bisa terjaga, sehingga mampu mendukung visi dan misi perusahaan tersebut.

Pada dasarnya agar kualitas kerja karyawan dapat terjaga dengan baik, salah satunya dengan pemberian gaji atau intensif, dan juga reward atas prestasi kerjanya. Semakin baik prestasi kerja, maka perusahaan harus mampu memberikan upah yang setimpal pada karyawannya.

Agar kinerja karyawan tetap efektif, maka prestasi kerja sangatlah dibutuhkan. Hasibuan (2009:94) mengatakan bahwa Semangat kerja ialah suatu kegigihan serta harapan dari seseorang dalam menegjakan tugas-tugasnya dengan disiplin dan baik untuk mencapai target yaitu produktivitas secara maksimal. Semangat kerja merupakan bagian dari sebuah suatu tingkah laku dari individu yang bekerja dengan optimal sehingga keadaan perusahaan akan tercermin dari berhasilnya dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Kinerja yang positif adalah dilatarbelakangi oleh semangat kerja yang tinggi, yang dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Maka semangat kerja ini memiliki dampak cukup signifikan terhadap aktivitas dalam perusahaan yang kemudian sebuah perusahaan akan ingin mendapatkan seseorang karyawan yang mempunyai semangat kerja yang keras.

Siagian (2003:57) mengatakan, pegawai yang semangat dalam bekerja ditunjukkan oleh seberapa jauh dan bergairah seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan tanggungjawab yang dimilikinya. Indikator semangat kerja bisa kita lihat dari disiplin, tepatan waktu, target pekerjaan, dan gairah dan tanggungjawab yang sudah diberi pada karyawan tersebut.

Berdasarkan definisi – definisi tersebut, maka bisa diambil kesimpulan yakni semangat kerja merupakan kesungguhan serta keinginan individu dalam melakukann pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya dengan giat dan

bergairah juga disiplin yang tinggi sehingga mencapai prestasi kerja yang tinggi serta perusahaan memiliki tujuan dan dapat dicapai sebagaimana mestinya.

Naik dan turunnya semangat kerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seiring dengan hal tersebut terdapat berbagai cara pula untuk meningkatkannya. Salah satunya adalah pemberian gaji yang cukup serta membangun suasana kerja yang nyaman, diperhatikannya kebutuhan rohani, santai, dan harga diri, menempatkan pekerja sesuai dengan minat dan ahli yang tepat, memberi kesempatan untuk maju dan juga berkembang, memberi perasaan aman terhadap masa depan, mengusahakan seorang pekerja mempunyai loyalitas, melakukan ajakan untuk berunding, memberi insentif yang jelas serta memberi fasilitas yang menyenangkan adalah cara-cara untuk semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Dalam usaha untuk mendapatkan karyawan yang profesional sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, maka dibutuhkan suatu pembinaan sumber daya manusia, sebagai langkah nyata pada hasil pembinaan tersebut maka diperlukan untuk memberikan hadiah terhadap karyawan yang sudah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Pemberian hadiah adalah sebuah upaya dari seorang pimpinan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja yang baik dari seorang pegawai, dengan tujuan untuk mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja. Pemimpin memberikan reward pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, reward diberikan kepada pegawai yang masa kerjanya serta pengabdian dia dapat dijadikan teladan untuk karyawan lainnya.

Reward merupakan sebuah ganjaran, hadiah, dan penghargaan ataupun sebuah imbalan yang ditujukan supaya seseorang dapat menjadi lebih giat lagi pada usahanya untuk melakukan perbaikan ataupun melakukan peningkatan kinerja yang sudah tercapai olehnya (Nugroho, 2006:5).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka bisa diambil kesimpulan bahwa reward ialah sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberi dalam bentuk materi atau bukan materi yang diberi oleh suatu lembaga

maupun organisasi terhadap seseorang serta kelompok karyawan supaya seseorang tersebut menjadi termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan mencapai prestasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Perusahaan dapat menggunakan berbagai reward maupun imbalan untuk dapat mempertahankan dan menarik pegawai serta memberikan dorongan kepada mereka supaya mencapai tujuan pribadinya juga tujuan perusahaan. Contoh dari pemberian sebuah reward dapat berupa pemberian sertifikat penghargaan, alih tugas, promosi jabatan selain itu pujian serta pengakuan bisa juga membantu menciptakan iklim organisasi yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya serta memberikan kepuasan, sebaliknya, karyawan akan menukarkan waktu, tenaga, keahlian, kemampuan, dan juga usaha-usaha mereka dengan sebuah imbalan yang sesuai.

Tunjangan kinerja merupakan setiap tambahan-tambahan manfaat yang ditawarkan oleh perusahaan terhadap karyawan, contohnya penggunaan kendaraan perusahaan untuk digunakan karyawan, jasa-jasa kesehatan, makan siang gratis, cuti dan liburan yang diberikan perusahaan. Tunjangan adalah sebuah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai sebuah tambahan dengan tujuan mengikat karyawan supaya tetap dapat bekerja dengan maksimal di perusahaan tersebut.

Simamora (2004) memberikan pendapatnya mengenai tunjangan prestasi, adalah segala sesuatu mengenai pembayaran serta jasa-jasa yang melindungi serta menjadi pelengkap dari gaji pokok, dan perusahaan dapat membayar keseluruhan (penuh) penuh maupun sebagian.

Sebuah sistem imbalan dapat dipandang sebagai sebuah tunjangan, sistem dari imbalan sendiri mempunyai dua komponen yang membentuknya, yaitu komponen pemberian kompensasi secara langsung dan juga yang berkaitan dengan prestasi kerja.

Pada penelitian awal peneliti meneliti bahwasanya adanya keterlambatan pemberian insentif karyawan maupun tunjangan prestasi karyawan yang ini berdampak pada semangat kerja karyawan.

Lalu penelitian selanjutnya adalah, menurunnya penjualan pada PT.INTI mengakibatkan keterlambatan pemberian insentif atau bahkan diberikan bersamaan bayaran yang lain dibulan selanjutnya. Ini pun berdampak pada semangat kerja karyawan.

Selanjutnya, telatnya pemberian tunjangan prestasi kerja karyawan atau bahkan tidak ada tunjangan prestasi kerja karyawan, yang dimana ini juga berdampak pada semangat kerja karyawan, karena kurangnya apresiasi dari perusahaan

PT INTI (persero) adalah salah dari satu badan usaha milik negara industri strategis, berdiri secara resmi pada tanggal 30 desember 1974. Perusahaan yang berkantor pusat di Jalan Moch. Toha No.77 Bandung ini mempunyai portofolio pada bidang manufaktur dan perakitan, manage service, integrator system dan layanan Digital untuk menunjang bisnisnya, PT INTI (Persero) juga mengoperasikan fasilitas produksi seluas delapan hektar di Jalan Moch Toha No. 225 yang alat atau perangkat elektroniknya yaitu elektronik dan juga telekomunikasi.

Tabel 1. 1
Pencapaian Kinerja Karyawan

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PT. Inti	40%	17%	85%	79%	50%	29%	29%
Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: HRD PT.Inti Kota Bandung (sumber diolah peneliti)

Pada table tersebut menjelaskan bahwa naik turunnya kinerja karyawan sehingga menurun pula semangat kerja karyawan pada PT.INTI dari tahun ketahun. Pada data tersebut terdapat ada berbagai persoalan yang menyebabkan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan.

NO.	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	IZIN	%)	SD	%)	STD	%)	PHK APS
1	Januari	401	22	10	0,11%	36	0,41%	10	1,50%	5
2	Februari	394	20	8	0,10%	41	0,52%	8	0,10%	3
3	Maret	386	21	7	0,09%	21	0,26%	7	0,09%	2
4	April	379	21	1	0,01%	0	0,00%	0	0,00%	0
5	Mei	370	17	2	0,03%	2	0,03%	2	0,03%	3
6	Juni	354	21	1	0,01%	5	0,07%	2	0,03%	0
7	Juli	349	22	2	0,03%	18	0,23%	2	0,03%	3
8	Agustus	337	18	3	0,05%	4	0,07%	2	0,03%	0
9	September	331	22	5	0,07%	15	0,21%	8	0,11%	1
10	Oktober	324	19	6	0,10%	7	0,11%	6	0,10%	3
11	November	313	21	1	0,02%	8	0,12%	6	0,09%	9
12	Desember	305	20	3	0,05%	1	0,01%	0	0,00%	3
TOTAL			244	49	0,67%	158	2,04%	53	0,72%	32

Sumber: HRD PT.Inti Kota Bandung (sumber diolah peneliti)

Gambar 1. 1
Jumlah Karyawan

Status Kepegawaian	2019			2018		
	Pria	Wanita	Total	Pria	Wanita	Total
Karyawan Tetap	298	99	397	365	120	485
Karyawan Tidak Tetap	6	3	9	53	20	73
Direksi, Dewan Komisaris, dan Staff Dewan Komisaris	7	2	9	6	3	9
Total	311	104	415	424	143	567

Sumber: HRD PT.Inti Kota Bandung (sumber diolah peneliti)

Gambar 1. 2
Rekapitulasi Karyawan 2020

Pada gambar 1.1, di atas terjadinya penurunan jumlah tenaga kerja pada tahun 2019 dari tahun sebelumnya 26,8%, dan berjumlah 305 karyawan pada tahun 2020, adanya penurunan karyawan dia karenakan adanya PHK pada pihak perusahaan di karenakan Covid-19.

Pada data tersebut, bahwa adanya penyusutan jumlah karyawan, penurunan produktivitas kerja, pengunduran diri pada karyawan, dan pemutusan hubungan kerja dari perusahaan, hal tersebut disebabkan bahwa perusahaan belum bisa memenuhi kebutuhan karyawan, kebijakan perusahaan dan gawa kepemimpinan pemimpin, bisa jadi karena perusahaan itu atau karena kurangnya kualitas kinerja karyawan pada PT.INTI Kota Bandung

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan pemberian reward dan tunjangan prestasi sangat berkaitan dengan semangat kerja dari pegawai. Sedangkan semangat kerja pegawai sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan dikarenakan modal utama mencapai peningkatan produktivitas perusahaan adalah dengan semangat kerja. Dari gambaran tersebut maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Pemberian *Reward* Dan Tunjangan Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Pt. Inti Kota Bandung)**”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan indentifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang mengacu pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- A. Terdapat permasalahan telatnya pemberian insentif mengakibatkan menurunnya semangat karyawan
- B. Ditemukan faktor permasalahan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menjadi menurun, faktor tersebut yaitu keterlambatan pembayaran insentif dari perusahaan untuk karyawan.
- C. Terdapat beberapa karyawan dengan semangat kerja yang menurun yaitu diakibatkan karena PHK berskala besar menjadikan kekurangan tenaga dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan.
- D. Tidak adanya tunjangan prestasi bagi karyawan PT INTI Persero.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah disusun maka dari itu penulis merumuskan masalah berikut ini:

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian reward terhadap semangat kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh tunjangan prestasi terhadap semangat kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh pemberian reward dan tunjangan prestasi terhadap semangat kerja karyawan?

4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini berikut di bawah ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian reward terhadap semangat kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan prestasi terhadap semangat kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan tunjangan prestasi terhadap semangat kerja karyawan.

5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi 2 (manfaat teoritis dan praktis) sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Harapannya adalah penelitian ini dapat memberikan bantuan dari segi ilmu dan manfaat bagi perkembangan ilmu ekonomi terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia peranan industry dan perusahaan yang ada di kota Bandung dalam pandangan ekonomi selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan serta tambahan alternative untuk penelitian selanjutnya yang sejenis dengan focus penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Harapannya adalah dimana penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bagi para pembaca yang senang dengan Reward dan tunjangan di sebuah perusahaan BUMN. Dan juga harapannya penelitian dapat bermanfaat bagi mahasiswa sumber daya manusia untuk memahami lebih dalam terkait pemberian tunjangan dan reward pada sebuah perusahaan BUMN.

6. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang dapat menjelaskan penjelasan teoritis terkait hubungan antara variabel – variabel yang akan diteliti. Suria Sumanri dalam buku Sugiono (2017), ia menjelaskan bahwa model ini adalah hipotesis dari peristiwa yang menjadi subyek masalah.

1. Hubungan pemberian reward terhadap semangat kerja karyawan

Reward ialah sebuah ganjaran, hadiah, dan penghargaan ataupun sebuah imbalan yang ditujukan supaya seseorang dapat menjadi lebih giat

lagai dalam usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai olehnya (Nugroho, 2006:5).

Tohardi mengatakan reward adalah cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memotivasinya melewati ganjaran yang diberikan. Dan juga ivancevich, dkk dalam Gania (2006: 226) mengatakan: tujuan utama dari program reward adalah :

- a) Menjaga semangat karyawan agar terus giat bekerja dan datang tepat waktu.
- b) Terus memaksimalkan karyawan dengan memotivasinya lewat pelatihan – pelatihan yang diberikan HRD
- c) Merekrut pegawai yang sesuai dengan kualifikasi agar masuk pada perusahaan.

Maka dari itu pemberian reward berdampak besar pada semangat kerja pegawai guna untuk menjaga semangat kerja karyawan agar lebih giat bekerja dan datang tepat waktu, dan juga dapat memotivasi karyawan yang lainnya agar tercapainya cita – cita karya.

Pemberian reward ini bisa berupa promosi jabatan, yang dimana karyawan akan berlomba – lomba untuk bekerja lebih baik lagi, ini sangatlah berdampak positif bagi perusahaan.

2. Hubungan tunjangan prestasi terhadap semangat kerja karyawan

Simamora (2004) memberikan pendapatnya mengenai tunjangan prestasi, adalah segala sesuatu mengenai pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan menjadi pelengkap dari gaji pokok, dan perusahaan bisa memberikan keseluruhan (penuh) penuh maupun sebagian.

Tunjangan prestasi, dapat berupa uang tunai ataupun non tunai, bisa berupa bonus bulanan ataupun bonus akhir tahun atau promosi jabatan. Karyawan yang mendapatkan tunjangan prestasi akan merasa dihargai dalam pekerjaannya, karena feedback yang diberikan perusahaan tentu akan memicu semangat kerja pegawai dan memotivasi bagi karyawan yang lainnya supaya lebih baik lagi dari sebelumnya dalam bekerja.

3. Hubungan pemberian reward dan tunjangan prestasi terhadap semangat kerja karyawan.

Hasibuan (2009:94) mengatakan bahwa Semangat kerja ialah suatu kegigihan serta harapan dari seseorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan disiplin untuk mencapai target yaitu produktivitas secara maksimal.

Semangat kerja sangatlah penting baik bagi perusahaan ataupun bagi karyawan, karena dengan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tentu dapat membantu perusahaan dalam mencapai cita – citanya, dan karyawan pun akan mendapatkan keuntungan berupa tunjangan prestasi, bisa uang tunai, tunjangan – tunjangan ataupun promosi jabatan, yang dimana inii dapat meningkatkan semangat kerja pegawai atau dapat memotivasi pegawai yang lainnya. Ini merupakan keuntungan mutualisme yang dimana perusahaan akan mendapatkan keuntungan berupa mendapatkan ide – ide baru dari para karyawan atau kenaikan omset. Dan karyawan akan mendapatkan bonus dari perusahaan.

Tentu ini kaitannya sangat erat, karena semakin tinggi karyawan mendapatkan keuntungan dari perusahaan maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai. Semangat kerja tidak hanya didapat karena bonus saja, karena kenyamanan dan semangat dalam bekerja tentu bukan hanya karena uang saja, bisa karena faktor pribadi (individual) atau pun karena faktor lingkungan, semuanya saling berkaitan. Demi tercapainya kemakmuran bersama dan saling menguntungkan.

7. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 2
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
1	Muhammad arfan marhamah	Pengaruh kompetensi sumber daya	Persamaan peneliti terdahulu	Perbedaan peneliti terdahulu	kompetensi sumber daya manusia, tunjangan prestasi kerja tekanan kerja serta penerapan

	(2016)	manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan system pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja satuan kerja pemerintah daerah (studi pada kabupaten pidie, jaya, dan kabupaten aceh utara)	dengan yang saya teliti ialah pada variable (X1) prestasi kerja	dengan yang saya teliti ialah variable (X2) tekanan kerja, (X3) penerapan system pengendalian internal	system pengendalian internal pemerintah (SPIP) berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja SKPD.
2	Widyaningsih (2017)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo	Persamaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel reward sebagai variabel independen	Perbedaan peneliti terdahulu dengan yang saya teliti adalah terletak pada variabel punishment sebagai variabel independen	reward secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Iman Muhammad taufiq (2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi	Persamaan peneliti terdahulu dengan yang saya teliti	Perbedaan peneliti terdahulu dengan yang saya teliti	Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan

		pada PT. Taspen (persero) kantor cabang utama Bandung	adalah pada variabel (Y) motivasi kerja yang dimana terdapat semangat kerja.	adalah variabel (X1) motivasi kerja (Y1) kinerja karyawan	
4	Banta karollah syarifah nathasya (2018)	Pengaruh tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian aceh	Persamaan dengan penelitian ini ialah variabel tunjangan prestasi (X), dan kinerja (Y)	Perbedaan terdapat pada variabel disiplin kerja karyawan	Tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan juga simultan, tetapi pengaruh yang diberikan TPK jauh lebih besar daripada disiplin kerja.
5	Dian Yuliant (2019)	Pengaruh Penerapan Sistem Remunerasi, Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pekerja Di Pt Kereta Api Indonesia (Persero)	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang saya teliti ialah pada variabel reward sebagai variabel X dan semangat kerja sebagai variabel Y	Perbedaan peneliti terdahulu dengan yang saya teliti ialah pada variabel penerapan sistem remunisasi dan juga objek penelitian	1. reward berpengaruh positive juga signifikan pada semangat kerja karyawan 2. reward memberikan pengaruh sebesar 8,7% terhadap semangat kerja karyawan.
6	Zulkarnen Mora, Muhammad Rizqi Zati,	Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja	Persamaan dengan penelitian ini adalah	Perbedaan dengan penelitian ini adalah ada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

	Sova Musdalifa (2019)	Karyawan Bank BRI Cabang Langsa	terletak pada variabel reward sebagai variabel independen	pada variabel kompensasi dan juga objek penelitian	karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Langsa
7	Ratih widyarti (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT Inti Indo Sawit Subur Kebun Tungkal Ulu	Persamaan penelitian terhadap dengan yang saya teliti ialah pada variabel (Y) prestasi	Perbedaan peneliti terhadap dengan yang saya teliti adalah variable (X1) dan (X2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.
8	Pradnyani, Rahmawati, dan N.M. Suci. (2020)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali	Persamaan dengan penelitian ini adalah variable reward (X1), dan motivasi kerja	Perbedaan terletak pada variable punishment	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan dari punishment dan reward pada motivasi kerja baik dengan parsial ataupun simultan

Sumber: data diolah dari berbagai literature

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu di atas, maka penelitian ini erat kaitannya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Yuliant dalam Skripsinya pada tahun 2019, dan juga relevan pada penelitian yang diteliti oleh Banta Karollah Syarifah Nathasya dalam Skripsinya pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian aceh.

8. Hipotesis

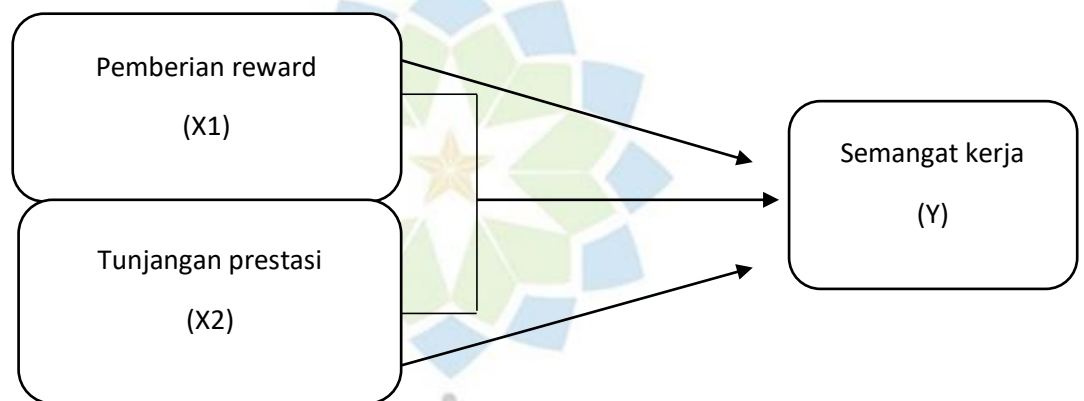
Dalam sebuah penelitian ada yang disebut dengan dugaan sementara atau kesimpulan sementara atau bisa juga disebut dengan hipotesis. Zimund

(1997) mengatakan, Hipotesis merupakan proposisi atau dugaan yang belum bisa dibuktikan bahwa tentative menjelaskan fakta atau fenomena, dan juga jawaban atas pertanyaan – pertanyaan yang belum bisa di pegang secara betul. Hipotesis pada penelitian ini ialah berikut di bawah:

H1: Adanya pengaruh pemberian reward terhadap semangat kerja karyawan PT. INTI Kota Bandung.

H2: Adanya pengaruh tunjangan Prestasi terhadap semangat kerja karyawan PT. INTI kota Bandung.

H3: Adanya pengaruh secara simultan antara pemberian reward dan tunjangan prestadi terhadap semangat kerja karyawan PT. INTI Kota Bandung.



Gambar 1. 3
Model Penelitian