

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya inovasi industri pada masa globalisasi, maka kompetisi di dunia industri untuk mempertahankan atau meningkatkan mutu perusahaan juga semakin ketat, hal tersebut erat kaitannya dengan Sumber Daya Manusia yang menjadi aspek penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Upaya meningkatkan sumber daya manusia, perlu memperhatikan kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur pada upaya memberikan perubahan yang lebih baik karena kinerja karyawan adalah pencapaian pada menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. (Mangkunegara, 2012).

Merujuk Mc Cormick & Tiffin (1980), kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan mereka pada menyelesaikan seluruh rangkaian tanggung jawabnya pada jangka waktu tertentu. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan yang ditargetkan dan tindakan pencapaian yang diperoleh seseorang. kinerja karyawan ini meliputi beberapa aspek seperti waktu kerja yang merupakan jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas juga kuantitas (Julianto, 2018).

Karyawan berperan penting pada terwujudnya pola kehidupan perusahaan yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif pada perkembangan perusahaan. Namun sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, maka akan berpengaruh negatif pada perkembangan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor pendorong terwujudnya peningkatan kinerja karyawan seperti peranan pimpinan dan jajarannya.

PT. X ialah perusahaan yang berfokus pada sektor pengolahan tebu serta produksi gula. Seiring dengan persaingan ketat, tentunya standar kinerja karyawan juga semakin di perketat, terlebih perusahaan ini termasuk terbesar di wilayah kabupaten Kediri. Kinerja karyawan menjadi permasalahan penting dan harus selalu di awasi oleh perusahaan. Hasil observasi peneliti ini didapatkan dari pengambilan data pra-penelitian dan wawancara dengan manajer sumber daya manusia (MSDM) menyebutkan terkait kinerja karyawan yang mengalami penurunan beberapa tahun terakhir, hal ini ditunjukkan dengan penilaian kinerja yang dilaksanakan setiap enam bulan. Manajer SDM juga mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia di perusahaan terbilang baik berdasarkan audit yang dilaksanakan oleh sinergi perusahaan pusat. Namun, walaupun manajemen sumber daya manusia dinilai baik disisi lain kinerja karyawan semakin menurun. Dari hal tersebut, perusahaan mengambil inisiasi untuk memberikan *reward* dan menegakkan disiplin kerja kepada karyawan guna mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu faktor terwujudnya peningkatan kinerja karyawan ialah peranan pemimpin perusahaan, yaitu pemimpin sebagai individu yang selalu melakukan evaluasi pada menciptakan strategi pengembangan strategi optimalisasi pola kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemimpin akan selalu melihat apakah sumber daya manusia pada perusahaan sudah sejalan atau belum sejalan (Cahyadi & Joko Sabtohad, 2023). Ketika kinerja tidak meraih harapan, pimpinan bertanggung jawab untuk menemukan cara untuk mengoptimalkannya baik melalui *reward* atau menegakkan disiplin kerja (Nugroho, 2021).

Reward bersumber pada bahasa Inggris dimana artinya hadiah atau ganjaran (John & Shadily, 1996). *Reward* adalah hal yang diberikan terhadap seseorang karena melaksanakan sesuatu atau pencapaian tertentu, *reward* diartikan juga dengan pemberian, imbalan, penghargaan atau hadiah. *Reward* diberikan dengan tujuan agar individu menjadi lebih rajin atau jika karyawan pada

perusahaan di berikan agar karyawan bekerja dengan lebih baik. Menurut Tohardi dalam Fadjar dan Meithiana (2018), *reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Fadjar, 2018).

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), Secara khusus, *reward* atau kompensasi adalah timbal balik atau imbalan dari perusahaan kepada pekerja atas kerja keras dimana sudah dilaksanakan karyawan pada organisasi. *Reward* ialah sesuatu yang memuat instrumen untuk meningkatkan kinerja pegawai (Sutrisno, 2009). Kepuasan kerja karyawan akan dihasilkan dari *reward* yang diberikan perusahaan, dimana juga akan memotivasi staf untuk terus meningkatkan kinerjanya ke depan (Agus, 2022).

Meningkatkan kinerja karyawan juga memerlukan etos kerja yang kuat. Jika Pemberian *reward* ialah upaya yang dilaksanakan manajer untuk meningkatkan kinerja staf, maka disiplin kerja mengacu pada perilaku yang harus ditunjukkan oleh anggota staf agar dapat melakukan tugasnya sejalan dengan aturan yang berlaku pada perusahaan. Pemberian *reward* kepada karyawan akan percuma dan tidak memberikan hasil apapun tanpa memperhatikan disiplin kerja karyawan (Syafriana, 2017).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan (Siagian, 2006). Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Reza, 2010).

Di masa ini, banyak peneliti yang memperhatikan tentang kinerja karyawan, karena memang penting adanya dinamika ini guna pengembang SDM pada mengevaluasi kinerja karyawan dengan berbagai masalah yang cukup beragam. Penelitian yang dilaksanakan oleh Riansyah, R. O. Tahun 2021

dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama” menuliskan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama, dengan besarnya angka *R Square* pada variabel *reward* mempengaruhi kinerja ialah sebesar 68,8%. Hal ini memperlihatkan bahwa pemberian *reward* memberikan pengaruh yang diharapkan terhadap kinerja karyawan (Riansyah, 2021).

Selanjutnya, pada penelitian dilaksanakan oleh Saputra (2016) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai”. Menuliskan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin, *reward* dan *punishment* secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan interval koefisien 0,701 atau tingkat hubungan kuat (Saputra, 2016).

1.2 Identifikasi Masalah

Pada PT. X, peneliti melakukan pengamatan selama dua bulan terhadap kinerja karyawan. Didapat hasil berupa turunya kinerja karyawan pada beberapa tahun terakhir. Hal tersebut di tunjukkan dengan kurangnya disiplin karyawan seperti; karyawan tidak tepat waktu ketika masuk jam kerja, sebelum jam istirahat kerja karyawan pergi ke kantin, karyawan pulang sebelum jam pulang kerja. Selain itu, kinerja menurun juga disebabkan karena beberapa rasa iri karyawan karena pengangkatan jabatan yang tidak sejalan dengan ketentuan, atau pengangkatan jabatan karena faktor kedekatan dengan atasan.

Dari beberapa uraian diatas, maka perlu adanya tindakan-tindakan yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan sudah mengambil upaya berupa pemberian *reward* kepada karyawan terbaik berdasarkan kinerjanya, dan juga penegakan disiplin kerja dibawah pengawasan masing-masing kepala staf karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan tetap PT. X?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. X?
3. Apakah terdapat pengaruh pemberian *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. X?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini ialah untuk:

1. Mengetahui terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan tetap secara parsial pada PT. X.
2. Mengetahui terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap secara parsial pada PT. X.
3. Mengetahui terdapat pengaruh pemberian *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap secara simultan pada PT.X

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat, baik itu manfaat pada segi teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis ialah manfaat jangka panjang pada pengembangan teori kinerja karyawan pada perusahaan. Sedangkan manfaat praktis ialah manfaat yang memberikan dampak secara langsung terhadap pengaruh pemberian *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Manfaat teoritis dan manfaat praktis pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Temuan pada penelitian ini diharapkan memberikan justifikasi empiris terhadap sumber daya manusia pada perusahaan, yang menjadi komponen penting pada meningkatkan kinerja karyawan. Justifikasi ini dapat berupa teori pemberian *reward* dan disiplin kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai satu dari banyak acuan pada melakukan evaluasi di tengah gencarnya persaingan industri pada meningkatkan sumber daya manusia yang diupayakan melalui peningkatan kinerja karyawan pada PT. X

- b) Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan tetap PT. X pada meningkatkan kenyamanan bekerja. Dengan diterapkannya disiplin kerja dan Pemberian *reward yang* baik, karyawan akan bekerja dengan nyaman tanpa ada tekanan berlebih dari SOP perusahaan.

- c) Bagi peneliti selanjutnya

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir yakni Skripsi S1 dengan harapan angka baik.