

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling utama untuk menunjang kesuksesan sebuah perusahaan. Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada karyawannya yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Apabila karyawan diposisikan secara tepat dan sesuai dengan kemampuannya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Sedangkan menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:9). Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan. Kinerja karyawan diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu

pekerjaan, suatu organisasi, baik organisasi fundamental maupun privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh seseorang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga organisasi yang bersangkutan. Maka dari itu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah *reward* dan motivasi kerja.

Faktor yang dapat menggerakkan kinerja karyawan salah satunya ialah motivasi kerja, yang seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar karyawan bisa berkontribusi secara optimal dalam merealisasi tujuan perusahaan. Menurut Ferdinatus (2020:3) motivasi kerja merupakan sesuatu yang harus dibangun dengan karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat diwujudkan dalam bentuk stimulus dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Motif dalam meraih prestasi merupakan cara yang ada pada diri individu dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan dengan semaksimal mungkin, yang akhirnya prestasi kerja dapat diraihinya dan tentunya diiringi dengan predikat yang memuaskan. Suatu perusahaan wajib memberikan motivasi agar karyawannya semangat bekerja dan dapat memaksimalkan produktivitas maupun tingkat penjualan dalam perusahaan itu sendiri.

Tidak hanya motivasi yang dapat memberikan manfaat positif bagi kinerja karyawan, selain dari motivasi bentuk lainnya adalah *reward*. *Reward* (penghargaan) adalah apresiasi berupa materi maupun ucapan yang diberikan

atas keberhasilan maupun prestasi yang telah dicapai. Menurut Pitts dalam Edirisooriya (2014:313) penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Sedangkan menurut Kawulur, dkk (2018) *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. *Reward* dapat memunculkan rasa puas bagi karyawan dalam pemenuhan kebutuhannya lewat opsi mereka mengenai perilaku yang berkenaan dengan pekerjaan. Hal tersebut tentunya menjadi ide yang sangat bagus jika diterapkan pada suatu perusahaan karena dapat menaikkan tingkat kinerja dan produktivitas sebagai hasil dari pengoptimalan kinerja karyawan. Bentuk *reward* ini juga dapat membuat karyawan merasa senang dan loyal terhadap perusahaan.

Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya adalah PT. Kasa Husada Wira Jatim, perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan kapas dan kasa untuk keperluan kesehatan dan kosmetik. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Kalimas Barat No. 17-19 Surabaya. Sejak awal berdiri hingga sekarang, perusahaan ini telah dipercaya oleh konsumen untuk menjadi perusahaan di bidang kesehatan dengan kualitas terbaik yang telah memenuhi standar Farmakope Indonesia. Melalui observasi yang dilakukan peneliti di perusahaan ini, dapat diketahui bahwa perusahaan ini menilai kinerja karyawannya dari target penjualan yang telah ditentukan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Penjualan PT. Kasa Husada Wira Jatim

Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)	Laba Bersih
2020	Rp. 37.502.240.000	Rp. 29.383.389.145	78%	Rp. 3.010.743.045
2021	Rp. 37.502.240.000	Rp. 28.157.177.158	75%	Rp. 1.905.349.574
2022	Rp. 37.502.240.000	Rp. 28.003.231.253	74%	Rp. 1.350.457.763

Sumber : Staff Pembukuan PT. Kasa Husada Wira Jatim

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pencapaian penjualan di tahun 2020 yang belum mencapai target, dimana realisasi penjualan bersih dibukukan sebesar Rp. 29.383.389.145 di atas capaian tahun 2021 yaitu sebesar Rp. 28.157.177.158 dan tahun 2022 sebesar 28.003.231.253 di bawah target Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan (RKAP) sebesar Rp. 37.502.240.000. Dari penjelasan tersebut didapatkan penurunan biaya tenaga kerja yang juga berdampak pada regulasi pemerintah mengenai UMK dan nilai tukar rupiah terhadap dolar Amerika yang masih tinggi. Perusahaan mampu membukukan laba bersih di tahun 2022 sebesar Rp. 1.350.457.763 dan di tahun 2021 setelah pajak Rp. 1.905.349.574, di bawah capaian laba bersih tahun lalu sebesar Rp. 3.010.743.045 di bawah target RKAP sebesar Rp 5.007.060.000. Dari data di atas, dapat diperkuat oleh wawancara sementara pada salah satu karyawan bagian produksi yang menyatakan adanya kerja ganda yaitu dimana apabila terdapat karyawan yang tidak masuk atau cuti kerja atau juga keluar dari perusahaan, membuat karyawan lainnya kewalahan dikarenakan pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh karyawan yang bersangkutan harus menjadi tugas

karyawan lainnya sehingga hasilnya tidak maksimal. Ditambah lagi tidak adanya *reward* dari perusahaan apabila karyawan yang memiliki kerja ganda tersebut dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Hal ini menjadi permasalahan di PT. Kasa Husada Wira Jatim yaitu kinerja karyawan yang masih rendah dan mereka tidak termotivasi untuk lebih giat dalam mengejar target penjualan.

Salah satu faktor penentu kinerja karyawan adalah *reward*, pada PT. Kasa Husada Wira Jatim ditujukan agar karyawannya bisa tergerak untuk bekerja dengan lebih giat. Banyak atau sedikitnya *reward* ini menyesuaikan hasil pencapaian sasaran yang diraih karyawan dalam waktu tertentu. *Reward* diberikan bagi karyawan yang prestasinya bagus, contohnya dengan pemberian kenaikan gaji, bonus, kenaikan jabatan, pelatihan, dan pemberian sertifikat. PT. Kasa Husada Wira Jatim memberikan *reward* berupa pemberian jasa produksi dimana pemberian jasa produksi sendiri merupakan penghargaan untuk karyawan karena sudah bekerja di tahun sebelumnya.

Melalui wawancara sementara, peneliti menemukan masalah pada pemberian *reward* yang seharusnya masih berjalan, namun pada tahun 2021 telah diberhentikan pemberian *reward* dari perusahaan terhadap karyawan. Hal tersebut terjadi karena efek dari pandemi *Covid-19*, dimana perusahaan mengalami penurunan omset dan kesulitan arus kas sehingga tidak memungkinkan untuk memberikan jasa produksi atau kata lain adalah membagikan *reward* itu sendiri. Penurunan omset terjadi di tahun 2020 sehingga imbasnya pun masuk pada tahun 2021, hal tersebut menimpa seluruh aspek kehidupan global, baik sosial maupun bisnis dan satu hal yang menjadi catatan adalah perekonomian Indonesia pada tahun 2020 berkontraksi hingga 5,3 % pada triwulan II dan terus melanda hingga 3,5 % pada triwulan IV sehingga berdampak

signifikan di tahun 2021. Hal ini membuat karyawan yang giat bekerja merasa usahanya sia-sia dan tidak dihargai, sehingga karyawan tersebut jadi malas bekerja dan berdampak kepada kinerja dalam perusahaan yang terus menurun.

Faktor lain yang menjadi penunjang kinerja karyawan adalah motivasi. Dari wawancara sementara, beberapa karyawan memberikan informasi kepada peneliti bahwa pimpinan masih kurang dalam memberikan motivasi kepada para karyawannya. Motivasi ini sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Pemberian jasa/gaji yang seharusnya diterima karyawan terkadang diberikan tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan, diperkuat dengan penjelasan dari wawancara acak yang telah dilakukan peneliti pada salah satu karyawan bagian pemasaran. Karyawan tersebut menjelaskan adanya permasalahan pemberian gaji tidak tepat waktu serta tidak adanya pemberian *reward* oleh perusahaan mengakibatkan karyawan kurang giat dalam bekerja, dimana beberapa diantaranya yang memiliki cicilan yang harus dibayarkan di tanggal yang sudah ditetapkan menjadi khawatir karena pemberian gaji yang diberikan tidak pada persetujuan awal perusahaan.

Pemberian motivasi dari perusahaan terhadap karyawan yang kurang, serta telah tidak adanya pemberian *reward* pada karyawan membuat kinerja karyawan tidak terdapat peningkatan. Dalam wawancara yang dijelaskan sebelumnya pada salah satu karyawan bagian pemasaran, akibat dari kurang giatnya bekerja yang berdampak pada penjualan yang tidak ada peningkatan bahkan adanya penurunan penjualan. Hal tersebut menyebabkan semua karyawan pada divisi lainnya merasakan imbasnya, dengan penjualan yang menurun mengakibatkan gaji yang diberikan perusahaan tidak pada persetujuan awal. Apabila perusahaan meningkatkan motivasi kepada karyawan dengan tetap adanya

pemberian *reward* terhadap karyawan yang dirasa menguntungkan maka peningkatan kinerja karyawan tersebut akan berdampak baik pula terhadap penjualan.

Berdasarkan penjelasan di atas, serta dari data yang diperoleh pada PT. Kasa Husada Wira Jatim menyebabkan keinginan peneliti untuk menganalisis sejauh mana keberhasilan PT. Kasa Husada Wira Jatim dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara melihat dari kinerja karyawan. Motivasi dan pemberian *reward* yang diimplementasikan di PT. Kasa Husada Wira Jatim tergolong kurang baik, serta konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan baik. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Reward* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasa Husada Wira Jatim"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasa Husada Wira Jatim?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasa Husada Wira Jatim?
3. Apakah *reward* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasa Husada Wira Jatim?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kasa Husada Wira Jatim.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kasa Husada Wira Jatim.
3. Untuk mengetahui apakah *reward* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kasa Husada Wira Jatim.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian diharapkan akan memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan nantinya akan dapat memberikan informasi bagi pimpinan maupun karyawan terkait solusi mengenai masalah yang ada dalam kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri.

2. Bagi peneliti

Yaitu dapat dijadikan sebagai pengalaman berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan ilmu dan dapat memberikan gambaran mengenai hasil penelitian.

3. Bagi pihak akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan akan dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi tambahan dalam melakukan penelitian. Selain itu kekurangan dalam penelitian ini bisa disempurnakan oleh penelitian selanjutnya.