

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat peran sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia akan berdampak positif bagi perusahaan jika pengelolaan SDM diarahkan dan dikelola dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia mereka dapat mengendalikan perusahaan dan mempertahankan perusahaan dalam menghadapi tuntutan zaman yang berbeda, terutama ketika persaingan semakin ketat. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan sesuatu yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dilakukan apabila pekerjaan yang dibebankan kepada pimpinan selesai dan diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja sebagai hasil dari kualitas kerja dan kuantitas pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Pawirosumarto & Gunawan (2017) yaitu faktor kemampuan, faktor pendorong atau motivasi, faktor individu meliputi : kemampuan, ketrampilan, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi manusia. faktor psikologis meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor organisasi meliputi : struktur organisasi, rencana kerja, desain pekerjaan, sistem penghargaan atau

*reward*. Karyawan perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional yang kompleks. Reaksi emosi ini adalah hasil dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan untuk pekerjaan terkait dengan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menghasilkan bentuk respon emosional berupa emosi senang, puas atau tidak puas. Dari pengertian di atas tampak bahwa perasaan puas mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Christian G.,dkk (2017), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Prisma Manado” yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepuasan kerja, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. Ansory.,dkk (2018) menyatakan bahwa *reward* merupakan sarana motivasi sebagai cara pemberian motivasi dan jenis *reward* yang berhubungan dengan prestasi kerja diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan. Ditentukan atas dasar keberhasilan, semakin tinggi prestasi kerja pegawai maka prestasi kerja karyawan semakin tinggi, semakin besar pula *reward* yang diberikan. Tujuan pemberian *reward* bukan hanya untuk meningkatkan kepuasan kerja akan tetapi memberi semangat dan mendorong karyawan agar berkinerja lebih baik. Semakin tinggi penghargaan yang diberikan, semakin meningkat kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian Eko Septian Dymastara (2020) dengan Judul “Analisis *Reward* dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sandabi Indah Lestari Bengkulu

Utara” yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Winda Astuti., dkk (2018) meenytakan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

PT.Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang merupakan perusahaan manufaktur yang dibawah naungan Samko Timber Group dan kini berkembang sebagai perusahaan besar dengan cabang di berbagai wilayah Jawa Timur, seperti Banyuwangi, Jember, Jombang, dan Madiun. Kegiatan produksi dimulai pada bulan Oktober 2006 dan saat ini menghasilkan kurang dari 200.000 m<sup>3</sup> per tahun. PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang bergerak di bidang kayu olahan.

PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang memiliki banyak divisi pada struktur organisasi perusahaan, salah satunya yang memiliki peran penting dalam perusahaan divisi *assembling* (produksi). Divisi *assembling* merupakan bagian yang bekerja secara khusus dibagian produksi untuk membuat kayu yang dibutuhkan. PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, jika tidak memperhatikan, tidak akan menutup kemungkinan masalah besar akan muncul seiring berjalannya waktu. sebagai bagian dari faktor secara internal, pemberian *reward* atau penghargaan merupakan elemen penting dalam menciptakan kinerja tinggi dan rendah. Hal ini terlihat pada sebagian besar kinerja produksi karyawan PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang. Di bawah ini adalah data produksi :

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi divisi *assembling* Juni-Oktober 2021**

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Presentase Selisih
1	Juni	2.500m <sup>3</sup>	2.100m <sup>3</sup>	400m <sup>3</sup>	16%
2	Juli	2.500m <sup>3</sup>	2.050m <sup>3</sup>	450m <sup>3</sup>	18%
3	Agustus	2.500m <sup>3</sup>	2.225m <sup>3</sup>	275m <sup>3</sup>	11%
4	September	2.500m <sup>3</sup>	2.125m <sup>3</sup>	375m <sup>3</sup>	15%
5	Oktober	2.500m <sup>3</sup>	2.375m <sup>3</sup>	125m <sup>3</sup>	5%
<b>Rata-Rata</b>			<b>2.175m<sup>3</sup></b>	<b>325m<sup>3</sup></b>	<b>13%</b>

Sumber: Data Produksi divisi *assembling* PT.Sumber Graha Sejahtera 2021

Berdasarkan pada tabel 1.1. rata-rata realisasi hasil produksi rata-rata 2.175m<sup>3</sup> dengan produksi perusahaan telah ditetapkan 2500m<sup>3</sup>, maka dapat diketahui rata-rata target tidak mencapai 325m<sup>3</sup>. Perusahaan pun memberikan toleransi sebesar 13% kepada karyawan yang tidak mencapai target produksi. Dengan hal tersebut kinerja karyawan belum mencapai target yang yang diharapkan perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan penyebab kinerja karyawan PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang menurun dikarenakan karyawan kurang puas dengan perhatian yang diberikan perusahaan. Pimpinan hanya memusatkan pada pekerjaan dan bersifat acuh kepada karyawan. Sikap karyawan lebih cenderung saat ada perintah, kurang cekatan, melakukan pekerjaannya dengan asal-asalan sehingga pekerjaan tidak terselesaikan. Bonus dan tunjangan merupakan *reward* utama diperusahaan tetapi masih belum terealisasi dengan baik. Tunjangan yang diterima tidak sesuai harapan, pihak perusahaan tidak memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.

Dari fenomena yang terjadi di PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang harus diperhatikan dengan betul karena moral kerja atau kepuasan kerja masih kurang memadai dan pemberian *reward* belum terealisasi dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian terdahulu Iwan Kurnia Jaya (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Christian G.,dkk (2017), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Prisma Manado” yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Reward* juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Eko Septian Dymastara., Onsardi, (2020) Hal ini bertentangan dengan penelitian Winda Sri Astutik.,dkk (2018) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penentuan PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang sebagai objek penelitian yang tepat. Karena penentuan obyek penelitian sudah memenuhi unsur permasalahan yang layak untuk diteliti. Penelitian ini mengidentifikasi permasalahan yang tengah dihadapi dan perlu secara cepat dituntaskan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang. Berdasarkan fenomena yang terjadi dan research gap pada objek penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang.**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun 2 manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan wawasan lebih lanjut bagi penulis dan pembaca pada umumnya untuk meningkatkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang kinerja karyawan, yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia perusahaan.