

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa globalisasi dikala ini persaingan antar industri sangat ketat serta perubahan area bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat mempengaruhi di industri– industri besar khususnya dalam mengalami kompetisi. Umumnya industri yang tidak sanggup dalam menghadapi kompetisi mempunyai kinerja serta mutu yang rendah. Untuk dapat membawa organisasi industri dalam merambah area bisnis, manajer wajib bertanggung jawab dalam merancang serta mempunyai kompetensi untuk melaksanakan sesuatu perubahan yang diharapkan. Sumber daya manusia ialah salah satu aset yang berarti serta merupakan investasi untuk keberhasilan sesuatu industri dalam menggapai visi serta misi yang ditentukan oleh tiap orang yang terletak di dalamnya. Supaya tujuan dari industri bisa tercapai. Maka wajib mempunyai sumber daya manusia yang berkualifikasi besar dan mempunyai keahlian pengelolaan yang baik.

Organisasi dituntut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi keberlangsungan hidup organisasi, sebab keberhasilan Dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Sumber daya manusia sangatlah beda penanganannya dibanding dengan sumber daya yang lainnya, hal ini dikarenakan dalam sumber daya manusia akan terus berkembang dan selalu bertambah baik kualitasnya dan kuantitas yang dimilikinya. Maka dari itu agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi maka memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik, sehingga dapat mengatur keberlangsungan sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari sebuah organisasi yang memiliki peran yang penting didalam kegiatan organisasi. Menurut (hamali, 2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan

yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu bagian dari aset berharga dari perusahaan. Karena sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga berguna dan memberi keberhasilan dalam mencapai misi dan tujuan dari organisasi.

Perusahaan merupakan organisasi yang didirikan oleh sekelompok orang atau individu untuk melakukan kegiatan produksi dan distribusi yang mana berguna dalam memenuhi kebutuhan ekonomi manusia. Kegiatan produksi dan distribusi ini dilakukan dengan menggabungkan berbagai factor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Menurut Sukotjo (Parawitha & Gorda, 2017) “perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber –sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Hasil dari suatu produksi tersebut dapat berupa barang ataupun jasa”. Suksesnya perusahaan tidak hanya dilihat dari strategi dan struktur didalam perusahaan. Melainkan juga dipengaruhi oleh factor dari sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan factor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan komponen penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik, karena tanpa kinerja yang baik sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja akan meningkatkan kemajuan bagi perusahaan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja karyawan menurut (Amir, 2015) merupakan perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dan dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. kemudian ahli lain

mengemukakan tentang kinerja karyawan adalah penilaian yang digunakan dalam mengevaluasi hasil pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu yang digunakan untuk mengukur efisiensi kerja secara relative (Siagian, 2018).

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah lingkungan kerja, *reward* dan motivasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi yang senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai yang tinggi senantiasa didukung dengan kondisi lingkungan yang baik demi kenyamanan dan keamanan setiap pegawai. Dalam melaksanakan rutinitas kinerja, setiap sumber daya akan selalu berhubungan dengan tempat dimana ia bekerja atau biasa disebut dengan lingkungan kerja. menurut (Pramita et al., 2020) lingkungan kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja selalu berhubungan dengan kinerja karyawan langsung, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pekerja menyelesaikan segala tugas yang dibebankan oleh suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suatu yang kondusif, penataan tempat, peralatan sampai dengan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja secara optimal sehingga mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya dengan lingkungan yang kurang memadai maka akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya, seperti suara bising dalam lingkungan kerja yang dapat mengganggu konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan. Kemudian, adanya sifat

bersaing dan senioritas tinggi yang bisa menyebabkan adanya ketidaknyamanan pekerja. Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kondisi emosi pekerja. Jika karyawan menyenangi kondisi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah untuk melakukan aktivitas dan juga sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pemberian motivasi yang tepat dapat dilakukan oleh perusahaan yang memiliki system pengolaan manajemen yang baik dan memadai yang mampu memotivasi para karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Sehingga dengan adanya motivasi yang baik, maka dapat menjadi dorongan positif dengan sendirinya. Para karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

Dalam menyelesaikan pekerjaan selain factor lingkungan dan motivasi ada factor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu *reward*. Yang mana dalam pemberian *reward* tersebut mampu membuat karyawan dengan bangga menginvestasikan dirinya dan berkomitmen untuk keberhasilan perusahaan. Menurut (Sari, 2022) *reward* adalah sebuah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena sudah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi dan memberikan suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

Reward merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian dari perusahaan. Bahwa reward mampu untuk meningkatkan peran karyawan dalam keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu sangat diperlukan perhatian yang serius oleh pimpinan perusahaan dalam mewujudkan pemberian reward yang baik. Sebab hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian- penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman.. Dengan bukti yang dikemukakan oleh (Kartawijaya et al., 2021) menyatakan jika lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. jika kondisi lingkungan yang kondusif maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, begitupun dengan pemberian *reward* yang sesuai dengan keinginan karyawan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dan dikemukakan oleh (Sari, 2022) Iyaitu karyawan akan merasa senang jika kondisi lingkungan kerja menyenangkan dengan peningkatan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan yang didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang mampu membawa dampak positif bagi karyawan. berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh mahmudin et al., 2020 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja, hal tersebut dijelaskan karena factor kebisingan yang membuat karyawan menjadi tidak focus pada pekerjaan yang akhirnya menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian mengenai pemberian *reward* juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. dari hasil penelitian dari (Langda, 2019) bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. yang menjelaskan bahwa pemberian *reward* yang tepat dan sesuai harapan secara tidak langsung karyawan akan mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan. Tetapi berbeda halnya menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Basuki & Saputra, 2017) reward berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, yang menjelaskan bahwa pemberian *reward* berupa upah oleh perusahaan masih kurang tepat atas hasil kerja yang diberikan oleh pegawai. sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi system *reward* yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Jika dalam pemberian *reward* tidak sesuai dengan harapan karyawan otomatis motivasi dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Hidayat, 2021) bahwa kurangnya penghargaan berupa pujian dan bonus pegawai dari atasan mampu

mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. namun berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Sirait, 2020) yaitu pemberian reward yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut informasi pemilik Pabrik rokok pisang agung bahwa kinerja karyawan pada PR pisang agung sudah baik. target perusahaan juga sudah di tetapkan dan karyawan sudah memberikan kinerja sesuai dengan target perusahaan. Karena system produksi pada pr pisang agung menggunakan system pre order. Yang dimana hasil produksi sesuai dengan permintaan pemesan. Tetapi dari keberhasilan kinerja tersebut, terjadi perbedaan kerapian selama proses bekerja pada karyawan baru dan karyawan lama, karena menurut pemilik, karyawan lama masih memiliki budaya kerja yang dulu sebelum perusahaan memiliki SOP. dan berdasar informasi pemilik pada lingkungan kerja pada bagian produksi posisi duduk dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena informasi yang di dapat bahwa saat karyawan di tempatkan dengan karyawan yang bekerja lambat maka pekerja yang berada di sampingnya juga ikut melambat. Maka perusahaan harus melakukan menerapkan pengaturan dalam segi penempatan posisi tempat dalam kinerja produksi, hal itu bertujuan untuk memberikan atau meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan PR.pisang agung.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu menambahkan variabel intervening motivasi , yang menjadikan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen kinerja karyawan menjadi hubungan tidak langsung dan selanjutnya, pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ada pada perbedaan objek penelitian.

Berdasarkan penjelesan diatas peneliti berupaya untuk membuktikan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. sehingga judul pada penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi PR. Pisang agung malang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PR. Pisang agung malang malang
2. Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PR. Pisang agung malang
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi PR. Pisang agung malang
4. Apakah ada pengaruh *reward* melalui motivasi kerja karyawan PR. Pisang agung malang
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PR. Pisang agung malang
6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PR. Pisang agung malang
7. Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PR. Pisang agung malang.

1.3 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah diantaranya :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PR. Pisang agung malang.
2. Mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PR. Pisang agung malang.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada karyawan PR. Pisang agung malang.
4. Mengetahui pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan PR. Pisang agung malang.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PR. Pisang agung malang.

6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PR. Pisang agung malang.
7. Mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening karyawan PR. Pisang agung malang.

1.4 Kegunaan penelitian

1. Bagi akademis :

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan yang menjadi factor pengaruh terhadap kinerja karyawan Di PR. Pisang agung serta agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan referensi bagi penulis. Selain itu, penelitian dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topic penelitian ini.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemilik dan manajemen sumber daya manusia perusahaan PR. Pisang agung Terutama bagi manajer dalam mengambil keputusan sumber daya manusia yang tepat sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan khususnya dalam menentukan program peningkatan sumber daya manusia baik bagi karyawan maupun para manajer perusahaan.

3. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan wawasan bagi penulis agar dapat memahami bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada perusahaan PR. Pisang agung