

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi. Perkembangan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk lebih mengembangkan organisasi, dibutuhkan personel yang berkualitas untuk mengisi struktur organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi biasa disebut sebagai karyawan atau pekerja dan sesuai dengan posisinya dalam struktur organisasi perusahaan. Untuk membangun orang-orang yang kompeten, juga membutuhkan dorongan atau insentif agar kinerja karyawan lebih baik dan organisasi semakin berkembang.

Dalam era globalisasi dengan kemajuan teknologi saat ini, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu bersaing agar mampu bertahan dan terus berkembang. Kemajuan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing. Oleh karena itu setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan mampu dicapai. Sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara, 2017:23)

Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur bagaimana perusahaan mampu bertahan, berkembang dan sukses. Hal ini dikarenakan manusia sebagai sumber daya yang memiliki peranan penting dalam proses pelaksanaan aktivitas suatu perusahaan. Kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik akan berbeda hasilnya dengan perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Keunggulan sebuah perusahaan akan terlihat dari kinerja karyawan, sebab kinerja adalah hasil kerja keras yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat berlangsung dengan baik jika hal-hal yang mempengaruhinya juga tepat. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, diharapkan mampu mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan, baik secara internal maupun eksternal.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. (Sedarmayanti 2017, p.154). Dengan adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka akan muncul rasa semangat ketika melakukan setiap pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab masing – masing. Dengan begitu kinerja yang ditunjukkan semakin meningkat dan hasil kerjanya akan membuat nilai perusahaannya turut meningkat. Seorang karyawan yang termotivasi akan benar benar menunjukkan hasil kerja terbaiknya. Sehingga membuat pimpinannya merasa puas dengan kinerja yang sudah ditunjukkan.

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) antara lain mendorong gairah dan semangat kerja bawahan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada dasarnya karyawan memiliki watak dan perilaku yang berbeda – beda seperti contoh terdapat karyawan yang rajin dan malas. Namun semua itu tergantung pada pemimpin perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan apakah dapat mengubah perilaku atau tidak.

Apabila terjadi sebuah masalah yang dihadapi karyawan tersebut seorang pimpinan harus mampu mengendalikan baik fisik maupun psikis karyawan tersebut agar tetap menunjukkan semangat kinerja yang baik. Dengan diberikan sebuah motivasi maka karyawan tersebut juga maerasa diperhatikan oleh pimpinannya dan menyadari bahwa harus menunjukkan kinerja yang terbaik.

Selain motivasi, reward juga menjadi salah satu cara dalam peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pemberian reward menjadi pemacu semangat dalam belomba – lomba menunjukkan hasil kerja terbaik dari setiap karyawan. Menurut Suryadilaga, dkk (2016) reward merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan begitu pimpinan dan karyawan mampu menyelaraskan tujuan utama dari perusahaan. Pemberian reward menjadi salah satu pemacu semangat para karyawan yang sudah ditunggu tunggu, reward ini biasa diberikan kepada karyawan yang menunjukkan hasil lebih baik diantara karyawan lain.

Selain kedua nilai diatas selanjutnya ada kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya, yang jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan absentisme, menekan perputaran kerja. Sehingga karyawan akan melaksanakan pekerjaannya cenderung lebih efektif apabila merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan sikap atau dampak yang positif terhadap pekerjaannya. Salah satu sikap positif yang ditunjukkan karyawan sebagai dampak dari kepuasan kerjanya adalah peningkatan kinerja, loyalitas, dan Motivasi terhadap perusahaan.

CV. Karya Jaya merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontruksi dan alat berat. CV Karya Jaya telah bekerja sama dengan berbagai instansi baik pemerintah maupun swasta diberbagai daerah. Perusahaan ini telah berdiri berdiri sejak tanggal 15 Desember 1995. CV Karya Jaya beralamat di Jalan Merapi No.53 Desa Sukorejo, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur.

Tabel 1. 1 Tabel Data Target Pekerjaan

Data Target Proyek Pertahun CV Karya Jaya				
No	Tahun	Target Proyek	Realisasi Proyek	Presentase
1	2020	6	6	100 %
2	2021	6	4	66 %
3	2022	7	7	100 %

Meskipun perusahaan ini berjalan sudah cukup lama dan telah banyak proyek dikerjakan, namun perusahaan ini tidak luput dari permasalahan tentang kinerja karyawannya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara penulis dengan manajer CV. Karya Jaya, yang mengungkapkan bahwa tingkat absensi karyawan di perusahaannya masih cukup tinggi. Dengan tingginya absensi di perusahaan ini membuat kinerja karyawan yang dihasilkan juga sedikit terganggu. Tingginya tingkat absensi CV. Karya Jaya juga ditunjukkan dari data absensi karyawan, berikut ini:

Tabel 1. 2 Tabel Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja 1 bulan	Absensi Karyawan (Ketidakhadiran)	Tingkat Absensi
April 2022	35 Orang	24 hari	14	1,6 %
Mei 2022	35 Orang	24 hari	20	2,3 %
Juni 2022	35 Orang	24 hari	16	1,9 %

Sumber : Manajer CV. Karya Jaya

Berdasarkan data absensi pada bulan April ke bulan Juni, perusahaan mengalami perubahan naik turun pada absensi. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Penyebabnya adalah kurang ketatnya aturan dan sanksi yang ada pada perusahaan. Selain itu kurangnya rasa kepuasan kerja dapat menyebabkan ada beberapa karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga tingkat absensinya cukup tinggi. Selain itu, motivasi yang diberikan perusahaan masih sangat rendah. Perusahaan kurang memberi penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi. Sehingga

karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal – hal tersebut akan menyebabkan kinerja yang kurang baik sehingga berdampak yang kurang baik pula kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh antara variabel motivasi, reward, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Jaya, Nganjuk. Mengacu pada hal tersebut maka penulis mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi, Reward, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi, *Reward*, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Jaya?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan CV. Karya Jaya?
3. Apakah *Reward* secara parsial berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan CV. Karya Jaya?
4. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan CV. Karya Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, *Reward*, Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Jaya

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Karya Jaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Karya Jaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Karya Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi, *Reward*, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

2. Secara praktis

- a. Bagi Akademisi

Memberikan suatu kontribusi dalam segi pemikiran mengenai penerapan Motivasi, *Reward*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Jaya, penelitian ini dilakukan sebagai aplikasi dari ilmu-ilmu yang dipelajari selama penulis mendapatkan keilmuan di program studi Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur.

- b. Bagi Peneliti

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Motivasi, *Reward*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sumber informasi dan masukan positif bagi perusahaan agar bisa lebih maju lagi.