

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan bisnis saat ini telah berkembang sangat pesat dan mengalami metamorfosis yang berkesinambungan. Dalam era globalisasi ini memacu perusahaan melaksanakan kegiatan keorganisasian dengan standar yang tinggi agar perusahaan dan sumber daya manusia lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Setiap organisasi dalam mencapai tujuan di harapkan mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya dan sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Sebagai salah satu penunjang proses operasional di suatu perusahaan dan didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, akan tetapi tanpa adanya dukungan dari SDM yang berkompetensi dalam kegiatan di suatu perusahaan tidak akan terlaksanakan dengan baik. Hal ini menandakan bahwasannya peran SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Sebagai kunci utama, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan di suatu perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak, sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan SDM tercermin dari adanya kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen SDM yang setara dengan

pentingnya strategi pada bidang lainnya. Pemberian reward juga dapat didefinisikan sebagai faktor terbentuknya kepuasan kerja.

Dalam ini, perhatian perusahaan tidak harus langsung memberikan sesuatu berupa uang atau barang melainkan keadilan yang layak, diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah. Selain itu sumber daya manusia perlu adanya penghargaan kerja karyawan agar kepuasan kerja tercapai, oleh sebab itu disini perusahaan perlu memberikan penghargaan kerja sebagai balas jasa untuk karyawan berprestasi dan tercapainya manfaat sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal salah satunya adalah memberi reward atau penghargaan.

Reward menurut Busro (2018:87) Reward adalah sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan maupun organisasi dalam bentuk financial maupun non financial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi komitmen pegawai dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai. Pendapat lain diutarakan Panekenan, Tumbuan, & Rumokoy (2019:33) *Reward* adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa reward merupakan sarana yang penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, menarik karyawan serta sarana mempertemukan kepentingan berbagai kepentingan dalam organisasi. Pemberian reward ini digunakan untuk balas jasa

yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh tenaga kerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain reward, kepuasan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017 : 203) merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dalam usaha peningkatan kinerja Sumber daya manusia, bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama atasan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan timbul dengan adanya tingkah laku manusia yang dilandasi oleh adanya motivasi dan dukungan dari perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan dorongan dan dukungan dari perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, dari kepuasan kerja tersebut akan membuat karyawan semakin semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut merupakan harapan setiap perusahaan. Sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan Menurut Hasibuan (2017 : 94) adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2015:12) dalam Edi Prasetyo (2019) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah di capai, begitu

pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit di capai dan juga hasil yang di terima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh reward dan kepuasan kerja.

CV. Satrya Delta Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan motor yang terletak di Jl. Gajah Mada 68 Sidoarjo. Di dalam CV. Satrya Delta Perkasa persoalan mengenai reward dan kepuasan kerja memberi kesan yang menarik dan sangat penting dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi. Tetapi pada akhir-akhir ini CV. Satrya Delta Perkasa sedang mengalami masalah yang berkaitan dengan semangat kerja para karyawan yang mulai menurun. Hal ini harus segera di tangani oleh perusahaan sehingga tidak mengganggu produktifitas perusahaan. Masalah tersebut terjadi karena ada beberapa faktor yang membuat para karyawan merasa kurang nyaman untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Salah satu masalahnya adalah terlalu banyak pekerjaan lain yang di berikan kepada karyawan dimana pemimpin mengharuskan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan di saat pekerjaan yang lain belum selesai. Masalah lainnya adalah kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan bawahannya sehingga pemimpin tidak bisa mengetahui masalah-masalah yang sedang di hadapi oleh para karyawan, karyawan juga membutuhkan waktu untuk diskusi bertukar pikiran mengenai hal-hal yang bisa membuat mereka semangat dan nyaman bekerja sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan, sumber dari HRD.

Dari latar belakang diatas penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH REWARD DAN**

KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SATRYA DELTA PERKASA DI SIDOARJO”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah reward secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Satrya Delta Perkasa di Sidoarjo?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Satrya Delta Perkasa ?
3. Apakah Reward dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Satrya Delta Perkasa di Sidoarjo ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan CV. Satrya Delta Perkasa di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Satrya Delta Perkasa di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Satrya Delta Perkasa di Sidoarjo.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya bagi perusahaan, bagi Universitas dan bagi Peneliti :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan CV. SATRYA DELTA PERKASA SIDOARJO dalam hal menetapkan strategi ataupun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat memberikan kontribusi terhadap kalangan akademis yang akan melakukan penelitian ini, serta menambah pengalaman, wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan teori yang diperoleh selama studi di Jurusan Manajemen (Sumber Daya Manusia) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya di masa depan.