

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi perkembangan bisnis yang semakin meningkat, persaingan dalam dunia usaha juga semakin intens. Kompleksitas masalah yang dihadapi perusahaan semakin bertambah seiring dengan peningkatan pesaing di pasar. Namun, perusahaan diharapkan untuk tetap mencapai target penjualan yang ditetapkan dengan meningkatkan kualitas pelayanan sumber daya manusia mereka. Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang optimal terhadap konsumen sangat penting dalam memelihara dan meningkatkan reputasi perusahaan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian *Reward*. Dengan menggabungkan elemen-elemen ini, perusahaan dapat memotivasi, menghargai, dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu komponen integral dari manajemen yang secara khusus mengkaji peran manusia dalam konteks organisasi. Dalam kerangka ini, manajemen sumber daya manusia mendalami mempelajari hubungan, kontribusi, dan interaksi manusia di lingkungan organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Tsauri (2013) Manajemen sumber daya manusia, merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, masyarakat menjadi maksimal. Peran aktif dan dominan manusia dalam setiap kegiatan organisasi pastinya sangat menonjol. Dimana manusia merupakan peran utama sebagai perencana, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan organisasi yang tak tergantikan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa kontribusi karyawan yang berperan aktif, hal ini menjadikan mereka unsur kunci dalam merajut keberhasilan perusahaan.

Salah satu cara untuk mendorong karyawan dapat lebih aktif dan berkontribusi yaitu melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Menurut Sugiarti (2023) manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas produktivitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Siagian (2014) secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah

lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang optimal pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja seperti tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang memenuhi kriteria tersebut akan menciptakan suasana yang membuat karyawan merasa betah dan nyaman dalam melaksanakan tugas mereka.

Selain dengan menciptakan lingkungan kerja yang optimal, untuk meningkatkan perkembangan perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga harus mampu meningkatkan pemberian *Reward* kepada karyawan dengan adil sesuai dengan pencapaian mereka. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkinerja lebih baik. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki dorongan yang cukup untuk mencapai hasil terbaik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Matteson dalam Koencoro (2019) *Reward* terbagi menjadi dua jenis yaitu *Reward* eksternal dan *Reward* internal. Penghargaan eksternal merupakan bentuk pengakuan atau penghargaan yang berasal dari luar individu. Penghargaan eksternal terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu penghargaan finansial, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif, serta penghargaan non-finansial, seperti penghargaan interpersonal dan promosi yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Di sisi lain, penghargaan internal adalah bentuk pengakuan atau penghargaan yang berasal dari individu itu sendiri. Penghargaan internal mencakup penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi.

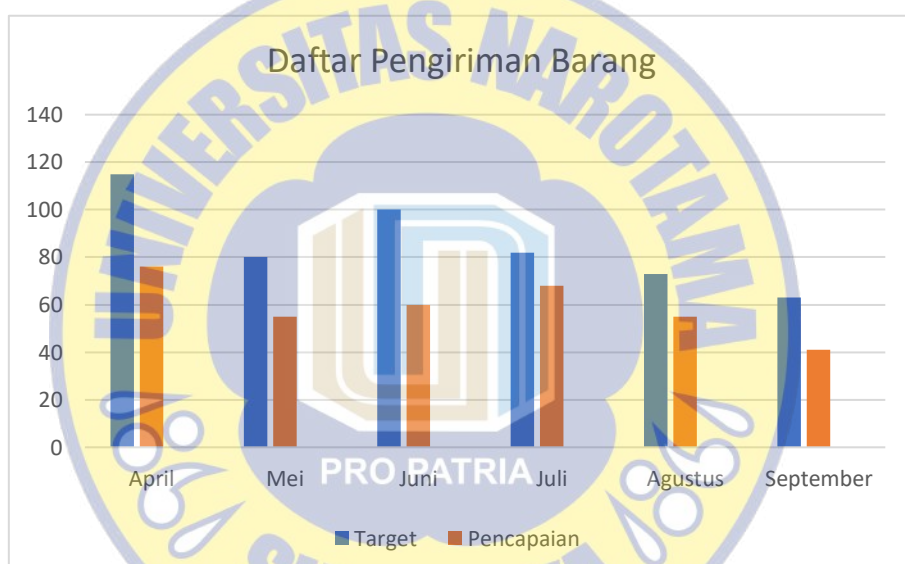
Di Provinsi Jawa Timur, terdapat sejumlah perusahaan yang bergerak dalam bisnis distribusi material bahan bangunan, diantaranya yaitu CV. Dua Putra Petir, CV. Rens Jaya Sukses, PT. Cahaya Aditama, PT. Karunia Pratama Distribusi, dan banyak lainnya. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada salah satu perusahaan di sektor tersebut, yaitu CV. Rens Jaya Sukses yang berkantor pusat di Jalan Prambon, Krian, Sidoarjo. Perusahaan ini memiliki fokus pada distribusi dan penjualan material bahan bangunan kepada perusahaan atau kelompok yang tengah menjalankan proyek pembangunan. Penulis akan

menjadikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh CV. Rens Jaya Sukses sebagai faktor utama dalam penelitian. Permasalahan yang terjadi di CV. Rens Jaya Sukses yaitu penurunan hasil kinerja karyawan khususnya pada bagian teknis dan operasionalnya. Penurunan ini terjadi dikarenakan pada nilai target dalam penyelesaian tugas untuk segi pengiriman barang yang kurang tercapai dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja kurang sesuai ekspektasi perusahaan. Sehingga ini dapat menimbulkan kesulitan untuk pimpinan, karyawan, maupun organisasi dalam menyelesaikan tugas atas adanya kinerja yang tidak stabil di CV. Rens Jaya Sukses.

Sesuai dengan pernyataan tersebut, Penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian individu adalah kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu upaya untuk mendapatkan pencapaian tujuan organisasi harus didasarkan dengan adanya sikap kedisiplinan yang dipegang oleh para karyawan terhadap perusahaan. Disiplin merupakan suatu prinsip yang digunakan untuk mengarahkan karyawan yang melanggar peraturan atau prosedur organisasi, dengan tujuan memperbaiki perilaku mereka. Selain itu, disiplin juga mencakup kemampuan karyawan untuk mengendalikan diri dan menjalankan tugas secara teratur, mencerminkan tingkat kesungguhan dan dedikasi tim kerja dalam konteks organisasi. Menurut Khaeruman (2021) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya disiplin akan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai. Tidak adanya kedisiplinan didalam perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Pentingnya kedisiplinan dalam konteks ini mencerminkan bahwa para karyawan harus memahami dan mematuhi peraturan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tidak hanya memastikan kelancaran operasional, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan efisien. Disiplin juga mencerminkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka dan kerjasama yang solid dalam mencapai kesuksesan bersama.

Dapat disimpulkan, kinerja karyawan mencerminkan hasil dari aktivitas yang menjadi landasan utama dalam mengevaluasi individu. Kinerja menjadi penentu penting dalam pencapaian tujuan individu. Dalam perusahaan, beragam faktor mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diciptakan di perusahaan dan sistem *Reward* yang diterapkan. Lingkungan kerja yang kondusif dan sistem *Reward* yang adil dapat berdampak besar pada tingkat disiplin dan akhirnya pada kinerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi keseluruhan pencapaian tujuan individu dan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menjelaskan disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bahtiar & Suarmanayasa, 2021). Sedangkan hasil dari penelitian (Rina Apriyanti, 2021) ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan (*Reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pernyataan dalam permasalahan yang telah dijabarkan, dapat dilihat dari data daftar pengiriman barang selama 6 bulan terakhir di CV. Rens jaya Sukses (Gambar 1.1.). Data ini akan menjadi landasan utama dalam penelitian sebagai bahan untuk menganalisis kinerja dan efisiensi dalam proses distribusi perusahaan.



Gambar 1.1. Daftar Pengiriman Barang
Sumber : CV. Rens Jaya Sukses, 2023

Berdasarkan data yang tertera dalam Gambar 1.1. di atas, dapat diamati bahwa kinerja karyawan di CV. Rens Jaya Sukses selama 6 bulan terakhir pada tahun 2023, khususnya mulai dari bulan Mei, menunjukkan fluktuasi yang tidak stabil. Pada bulan Mei, terlihat bahwa target pengiriman yang seharusnya mencapai 115 pengiriman dalam satu bulan, namun yang terealisasi hanya sebanyak 76 pengiriman. Selanjutnya, dalam bulan-bulan berikutnya, meskipun target telah diturunkan, pencapaian target tetap mengalami fluktuasi dengan penurunan yang cukup signifikan. Fenomena ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan yang dikarenakan disiplin kerja yang kurang, dimana yang seharusnya dalam sehari dapat melakukan pengiriman sebanyak tiga hingga empat kali, namun diluar pengawasan pemilik karyawan cenderung hanya melakukan pengiriman kurang dari tiga kali. Faktor lain

yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Rens Jaya Sukses adalah kondisi lingkungan kerja non fisik yang dianggap kurang optimal. Dalam situasi dimana satu karyawan mengalami penurunan kinerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan lainnya. Hal ini mengindikasikan adanya keterkaitan antara kinerja dalam lingkungan kerja yang kurang baik dan dampaknya terhadap rekan kerja. Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka fokus penelitian ini diberi judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Cv. Rens Jaya Sukses Sidoarjo.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses?
2. Apakah pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja CV. Rens Jaya Sukses?
5. Apakah pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja CV. Rens Jaya Sukses?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?

1.3. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses.

4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses.
5. Untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap disiplin kerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan variabel **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.”**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai sumber referensi dan bahan pertimbangan yang berharga bagi peneliti-peneliti berikutnya, terutama mereka yang tertarik untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan melalui praktik disiplin kerja di konteks perusahaan distributor bahan bangunan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini memiliki potensi untuk mendukung pengembangan pengetahuan lebih lanjut dalam bidang ini dan memberikan landasan teoritis serta temuan empiris yang dapat digunakan dalam penelitian-penelitian masa depan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat signifikan bagi penulis dengan meningkatkan pemahaman dan wawasannya mengenai lingkungan kerja dan pemberian *Reward* di konteks perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan pengetahuan dan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di bangku kuliah terutama terkait dengan kinerja karyawan dalam konteks dunia kerja sehari-hari. Dengan demikian, penelitian ini menjadi sebuah langkah penting dalam pengembangan pribadi penulis dan pengaplikasian teori-teori yang telah dipelajari selama masa studi, membawa manfaat yang berkelanjutan dalam perjalanan karier dan pendidikan penulis.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan manfaat yang berharga bagi perusahaan, dengan menyediakan informasi yang dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, sistem *Reward*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Informasi yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, serta mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat berperan dalam mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Rens Jaya Sukses agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam lagi. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini mengenai lingkungan kerja dan pemberian *reward* dan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.