

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Robbins, (2014:45) menyebutkan bahwa “Perkembangan dunia saat ini ditandai dengan bertambah pesat perusahaan dan persaingan yang semakin ketat sehingga menuntut perusahaan agar mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Tak terkecuali perusahaan PT Kudus Karya Prima yang bergerak di bidang produsen furniture primer dan eksportir Jawa Tengah, Indonesia. Selama bertahun-tahun perusahaan tumbuh dalam kualitas dan keragaman produk-produknya. Sampai saat ini PT Kudus Karya Prima masih terus menerus menyediakan mitra kerja di Asia, Australia, Eropa dan Amerika Utara dengan furniture creative hampir tak terbatas. Perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar karena merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah hubungan interpersonal”.

Dalam hakikatnya manusia selalu memerlukan dan berjumpa dengan orang lain dalam kehidupannya. Agar bisa diterima dan beradaptasi dengan baik, individu

memerlukan jalinan hubungan dengan individu lainnya. Hubungan interpersonal memegang peranan penting dalam situasi apapun termasuk dalam lingkungan kerja. Bagi individu, hubungan interpersonal yang baik dapat menjadi faktor yang menentukan kesuksesan karir dan memfasilitasi pekerjaan. Individu juga mendapatkan dukungan sosial dari rekan sekerjanya, sehingga dapat mengurangi stres akibat tekanan pekerjaan. Hal tersebut dapat berdampak bagi hasil pekerjaan karyawan dan kepuasan kerja.

Selain hubungan interpersonal, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan juga adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Jika lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman maka karyawan akan bekerja dengan senang hati. Bagi perusahaan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah hal yang paling utama. Karyawan yang merasa tidak ada kenyamanan bekerja, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, akan menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya dan berakibat buruk dalam hasil pekerjaannya (Rivai, 2016:41)

Di samping kondisi lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja adalah reward yang dianggap tidak adil menurut persepsi karyawan. Karena setiap karyawan akan selalu membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Perlakuan yang

tidak sama baik dalam reward maupun punishment merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan pegawai. Sistem penghargaan ini diharapkan memenuhi azas-azas atau prinsip-prinsip tertentu yang bisa mengakomodir kepentingan kedua belah pihak.

Pemberian penghargaan dari pihak perusahaan sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan pun memiliki keinginan untuk mendapat pengakuan atas hasil kerjanya. Adanya perhatian dari pihak perusahaan sangat besar perannya bagi karyawan, karena mereka akan merasa dihargai dan jika hal ini senantiasa dilakukan oleh pihak manajemen maka kinerja kerja dari karyawan pun akan meningkat menjadi lebih baik. Bagi sebagian orang mungkin gaji tidak begitu berarti bagi dia, namun penghargaan atas hasil kerjanya yang sangat dibutuhkannya untuk mendorong motivasi dan kepuasan kerjanya.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya hasil pekerjaan perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Berdasarkan definisi yang dikemukakan sebagian besar mengandung unsur-unsur persamaan sebagai berikut: motif atau daya penggerak, mencapai tujuan organisasi, mencapai kepuasan karyawan. Maka dari itu berdasarkan unsur persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu hal atau keadaan yang menimbulkan motif atau daya penggerak untuk karyawan bekerja lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Gitusudarmo, 2015).

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Fenomena lapangan mengenai kondisi hubungan interpersonal pada PT. Kudus Karya Prima adalah kurang optimalnya hubungan interpersonal terlihat dari beberapa kegiatan yang berhubungan erat dengan kerjasama tim dan *gathering* keluarga belum sering dilakukan. Kemudian kurangnya pemberian *reward* berupa pujian dari atasan kepada para karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sehingga menyebabkan karyawan kurang motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan kondisi lingkungan tempat kerja yang lembab, panas, masih adanya suara bising serta kurangnya penerangan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal.

**Tabel 1.1**  
**Kondisi Lingkungan Kerja PT. Kudus Karya Prima**

| No | Lingkungan Kerja Fisik | Kriteria |
|----|------------------------|----------|
| 1  | Penerangan             | Redup    |

|   |              |               |
|---|--------------|---------------|
| 2 | Siklus Udara | Kurang lancar |
| 3 | Suara        | Bising        |

Sumber : Prasurvey, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. Kudus Karya Prima menunjukkan bahwa penerangan pada PT. Kudus Karya Prima di beberapa bagian masih redup, siklus udara masih kurang lancar, serta suara dalam kondisi bising disebabkan oleh bisingnya suara mesin kerja serta bising jalan raya.

**Tabel 1.2**  
**Reward PT. Kudus Karya Prima**

| No | Jenis Reward      | Kenyataan                            | Harapan                             |
|----|-------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 1  | Bonus             | 10% Capaian Target Produksi          | 15% Hasil kerja                     |
| 2  | Akomodasi Liburan | Diberikan per Desember Rp. 351.000,- | Diberikan per Semester Rp.351.000,- |

Sumber : PT. Kudus Karya Prima, 2019.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pemberian *reward* masih belum sesuai harapan karyawan dengan 15% hasil kerja masih dengan kenyataan 10% capaian target produksi disetiap bulannya. *Reward* tentang akomodasi liburan diberikan sekali dalam setahun sebesar Rp. 351.000,- sedangkan harapan karyawan masih sama namun diberikan per semester.

Sedangkan permasalahan hubungan interpersonal beberapa karyawan yang kurang empati dalam memahami rekan kerja ketika mendapatkan permasalahan kerja, keakraban dengan rekan kerja juga dinilai masih kurang.

**Tabel 1.3**  
**Research Gap**

| Peneliti                | Hasil Penelitian  |
|-------------------------|---|
| Dudung Abdullah (2015)  | Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja                             |
| Devina Rahmawati (2014) | Kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan |

| Peneliti                            | Hasil Penelitian  |
|-------------------------------------|---|
| Dudung Abdullah (2015)              | Hubungan interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja       |
| Nur Ahmad dan Didik Hermawan (2012) | Hubungan interpersonal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja |

| Peneliti                                      | Hasil Penelitian  |
|---|---|
| Emir Afkahal Azka serta Hariku Albakir (2014) | Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja |

|                   |           |   |
|-------------------|-----------|---|
| Devinta<br>(2017) | Rahmawati | Reward berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja |
|-------------------|-----------|---|

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik meneliti dengan judul penelitian **PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN *REWARD* DENGAN MEDIASI MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KUDUS KARYA PRIMA.**

## 1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Responden yang diteliti adalah karyawan pada PT. Kudus Karya Prima
- 1.2.2. Variabel eksogen penelitian ini terdiri dari hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan *reward*
- 1.2.3. Variabel endogen penelitian ini terdiri dari motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

## 1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan yang ada pada PT. Kudus Karya Prima adalah kurang optimalnya hubungan interpersonal terlihat dari beberapa kegiatan yang berhubungan erat dengan kerjasama tim dan *gathering* keluarga belum sering

dilakukan. Kemudian kurangnya pemberian *reward* berupa pujian dari atasan kepada para karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sehingga menyebabkan karyawan kurang motivasi dalam melaksakan pekerjaannya. Dengan kondisi lingkungan tempat kerja yang lembab, panas, masih adanya suara bising serta kurangnya penerangan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Bagaimana hubungan interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.3.2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.3.3. Bagaimana *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.3.4. Bagaimana hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.3.5. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.3.6. Bagaimana *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.3.7. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?



#### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.4.1. Menguji hubungan interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.
- 1.4.2. Menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.4.3. Menguji *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.
- 1.4.4. Menguji hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.
- 1.4.5. Menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.
- 1.4.6. Menguji *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.
- 1.4.7. Menguji motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.

#### 1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia kaitannya dengan kinerja karyawan. Memberikan informasi mengenai pengaruh deskripsi, penempatan dan spesifikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perwujudan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

