

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Faktor penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi untuk berkembang. Sebab, dengan tidak adanya tenaga kerja perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara maksimal, walaupun teknologi modern yang diperlukan sudah tersedia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan. Melihat pentingnya peran tenaga kerja sebagai sumber daya manusia maka dari itu, setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi tentu menjadi harapan semua perusahaan (Putri, Zulfadil, dan Maulida, 2020).

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) yaitu dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya. Apabila produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari karyawan atau tenaga kerja (Hasibuan, 2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *reward*. Dengan kata lain *reward* dapat memicu peningkatan produktivitas kerja karyawan karena pada dasarnya *reward* merupakan salah

satu bentuk pemberian apresiasi yang disediakan oleh pihak perusahaan kepada para karyawan yang menunjukkan produktivitas atau prestasi atas pekerjaan yang luar biasa. *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial Fahmi (2017). Dengan pemberian motivasi berupa *reward*, karyawan diharapkan dapat merasa senang dan puas atas pekerjaannya dan timbal balik yang telah diberikan oleh perusahaan. Tercapainya suatu tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu *reward*. Kepuasan kerja berkontribusi dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan. (Foenay, Fanggidae, dan Ndoen, 2020).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Hasibuan (2017:202) Kepuasan kerja juga sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka disiplin kerja karyawan akan menurun. Tingkat kedisiplinan ini dapat dilihat melalui sikap karyawan yang sepenuhnya belum mematuhi atau menaati semua peraturan, nilai dan norma bekerja dalam perusahaan. Disiplin

kerja yang rendah disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja karyawan atas hasil kerja yang diperoleh.(Yanti dan Trianasari, 2021).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditanamkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti kesediaan untuk memenuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam masing-masing perusahaan, sehingga diharapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. (Hasibuan, 2017:193).

PT. Aqualux Yita Abadi merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi mesin depot air minum isi ulang mineral, mesin AMDK dan pemfilteran air yang beralamat di Jl. Lingkar Timur No.36, Krasak, Ngembal Kulon, Kec. Jati, Kabupaten Kudus. Permasalahan pada PT Aqualux Yita Abadi yaitu fluktuatifnya karyawan keluar perusahaan. Berikut data keluar masuk karyawan pada PT Aqualux Yita Abadi :

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan PT. Aqualux Yita Abadi Tahun 2022

Bulan	Tenaga Kerja Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Tenaga Kerja Akhir Bulan
Januari	178	11	2	187
Februari	187	0	2	185
Maret	185	2	7	180
April	180	0	6	174
Mei	174	1	4	171
Juni	171	3	6	168
Juli	168	0	5	163
Agustus	163	6	1	168
September	168	1	2	167
Oktober	167	1	2	166
November	166	4	5	165
Desember	165	2	1	166
Total		31	43	

Sumber: PT. Aqualux Yita Abadi, 2022

Berdasarkan tabel di atas data menunjukkan bahwa tingkat keluar masuknya karyawan mengalami fluktuasi. Selain itu pada bulan Maret, April, Juni, Juli, September, Oktober dan November jumlah karyawan keluar lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan yang masuk.

Tabel 1.2
Data Pencapaian Target PT. Aqualux Yita Abadi Tahun 2022

Bulan	Target Produksi	Pencapaian Produksi
Januari	70 Unit	65 Unit
Februari	70 Unit	74 Unit
Maret	70 Unit	68 Unit
April	70 Unit	66 Unit
Mei	70 Unit	73 Unit
Juni	70 Unit	60 Unit
Juli	70 Unit	64 Unit
Agustus	70 Unit	73 Unit
September	70 Unit	68 Unit
Oktober	70 Unit	68 Unit
November	70 Unit	70 Unit
Desember	70 Unit	61 Unit

Sumber: PT. Aqualux Yita Abadi, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, terlihat masih banyak target produksi yang tidak tercapai. Hanya pada bulan Februari, Mei dan Agustus realisasi produk melebihi target yang ditentukan yaitu masing-masing sebesar 74 unit, 73 unit dan 73 unit. Berikut adalah data mengenai absensi pada perusahaan:

Tabel 1.3
Data Rekap Absensi Karyawan PT. Aqualux Tahun 2022

Bulan	Hadir	Tidak Hadir		
		Sakit	Izin	Alpha
Januari	141	4	12	9
Februari	150	2	9	5
Maret	138	9	5	14
April	135	8	7	16
Mei	147	2	9	8
Juni	134	9	8	15
Juli	143	4	7	12
Agustus	137	11	12	6
September	129	7	23	7
Oktober	137	15	5	9
November	151	3	8	4
Desember	146	12	6	2

Sumber : PT. Aqualux Yita Abadi, 2022

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa tingkat kehadiran PT Aqualux Yita Abadi mengalami jumlah absensi karyawan yang tidak stabil yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti karyawan tidak masuk kerja dikarenakan sakit, izin tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Research Gap pada penelitian ini adalah Pawastri, Istiatin, dan Kustiah (2018) yang berjudul pengaruh pelatihan, *reward* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Indratno, Marnis, dan Hendriani (2019) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, *reward* dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Arindo Tri Sejahtera Kabupaten Kampar dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh Rayana (2022) dengan judul pengaruh *reward* dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Makassar Utara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian oleh Dairi, Pebriandi, dan Azwar (2020) yang berjudul *analysis the effect of reward and punishment effect on performance with working discipline as intervening variable (a case study of employee at the culture and tourism office sungai penuh city)*. Menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya terdapat perbedaan hasil yang dilakukan oleh Pawastri, Istiatin, dan Kustiah (2018) yang berjudul pengaruh pelatihan, *reward* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. Dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian oleh Manik (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat pendalian IV koto Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja.

Penelitian Kenny dan Satrianto (2019) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sinar Surya Baja Profilindo. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian Sasuwe, Uhing, dan Tewal (2018) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan kepuasan

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT, Air Manado. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang **PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AQUALUX YITA ABADI.**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Responden penelitian adalah karyawan PT. Aqualux Yita Abadi.
2. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu Reward (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).
3. Variabel independen pada penelitian ini yaitu Produktivitas Kerja (Y).
4. Variabel Intervening pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (Z).
5. Waktu Penelitian : Mei 2023- Juni 2023

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di dalam penelitian ini adalah:

Pada variabel *reward* yaitu jumlah karyawan yang mendapat penghargaan mengalami penurunan. Pada variabel kepuasan kerja yaitu tingginya tingkat *turn over* karyawan, karyawan yang keluar dari perusahaan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masuk. Pada variabel disiplin kerja yaitu tingginya tingkat absensi karyawan, masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Pada variabel produktivitas kerja adalah tidak tercapainya target produksi pada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas memunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Aqualux Yita Abadi?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Aqualux Yita Abadi?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aqualux Yita Abadi?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aqualux Yita Abadi?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aqualux Yita Abadi?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aqualux Yita Abadi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aqualux Yita Abadi.
3. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Aqualux Yita Abadi.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Aqualux Yita Abadi.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aqualux Yita Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau penelitian selanjutnya terkait *reward* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi PT. Aqualux Yita Abadi dalam mengelola Sumber Daya Manusia secara lebih baik.