

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini peran pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Seiring dengan perkembangan jaman, segala aspek dalam perusahaan senantiasa berkembang dan berubah. Menyikapi hal ini, departemen sumber daya manusia dalam perusahaan dituntut untuk dapat bertindak secara dinamis dan fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada demi keberlangsungan perusahaan.

Dalam proses pengelolaan perusahaan tentu akan ada hambatan, terutama mengenai sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi makin terasa penting karena sumber keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang ditentukan oleh seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Demi mewujudkan kesuksesan sebuah perusahaan, maka perlu dilakukan strategi guna meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja. Salah satu cara yang biasa diterapkan oleh sebuah perusahaan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu melalui pemberian *reward*.

Saat karyawan mendapat kenyamanan dalam bekerja, maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya baik yang bersifat internal maupun eksternal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah. Agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut manusia diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan dewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi.

Kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja mencakup banyak hal, seperti keadaan dan kecenderungan sikap seseorang (Lita Wulantika, 2017:5). Kepuasan sendiri tidak akan terlihat secara langsung, namun dapat dicapai dengan hasil kerja. Salah satu faktor penting ialah untuk mendorong tingkat disiplin kerja pada karyawan.

Produktivitas kerja ialah perbandingan *output* dengan *input* (Hasibuan, 2019). Sehingga ketika produktivitas mengalami kenaikan, maka memungkinkan adanya peningkatan efisiensi tenaga, waktu, bahan, sistem kerja, dan pastinya adanya peningkatan keterampilan kerja para karyawan. Disiplin kerja ialah suatu pengakuan atas kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan

norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Disiplin adalah aspek paling penting, karena kepemimpinan akan selalu mengikat semua anggota perusahaan.

Pemberian *reward* terhadap karyawan didefinisikan sebagai bentuk kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang didasarkan pada aturan yang berlaku guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Busro, 2018). Pemberian *reward* menjadi aspek penting karena dengan adanya pemberian reward akan menjadi dorongan utama yang cukup kuat untuk seorang karyawan, dan tentunya berdampak besar terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan PT. Duwa Atmimuda Kudus sendiri mulanya merupakan bengkel supplier bagi perusahaan Polytron yang berdiri di Jl. Jambean No. 21 Kudus dengan luas tanah sebesar 5000 meter, namun seiring dengan berkembangnya jaman, perusahaan ini melebarkan sayapnya dengan memperluas pangsa pasar menjadi supplier berbagai perusahaan di Jawa Timur, Jawa Tengah, dan DIY. PT Duwa Atmimuda juga meningkatkan level perusahaannya semenjak tahun 1997 menjadi supplier barang-barang furniture metal, sebab banyaknya permintaan komponen dari perusahaan meubel yang berada di sekitar kota Kudus seperti Jepara, Solo, bahkan hingga Jawa Timur.

PT Duwa Atmimuda Kudus sendiri tengah memiliki permasalahan, diantaranya adalah:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus
Januari - Desember 2021

No.	Bulan	Hadir	Tidak Hadir	Persentasi (%) Tidak Hadir
1	Januari	203	30	12,90%
2	Februari	206	27	11,59%
3	Maret	197	36	15,45%
4	April	193	40	17,20%
5	Mei	208	25	10,70%
6	Juni	204	29	12,45%
7	Juli	202	31	13,30%
8	Agustus	207	26	11,15%
9	September	209	24	10,30%
10	Oktober	201	32	13,70%
11	November	218	15	6,40%
12	Desember	220	13	5,60%

Sumber: PT Duwa Atmimuda Kudus (2021)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 tertera data absensi karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus, dimana terlihat persentase (%) tidak hadir terbanyak terdapat di bulan April, sebanyak 17,20/% yang setara dengan 40 orang karyawan dengan jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 233 orang yang dikarenakan sistem pemberian reward yang dirasa kurang optimal oleh para karyawan. Sedangkan persentase absensi terendah berada di bulan Desember, yaitu sebesar 5,60% atau setara dengan 13 orang karyawan yang dikarenakan sudah adanya perbaikan sistem pemberian reward oleh perusahaan terhadap karyawan. Ketidakhadiran para karyawan tersebut telah menunjukkan bahwa karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus kurang disiplin dalam bekerja yang juga mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

Tabel 1.2
Pertumbuhan Pendapatan Komersial
PT Duwa Atmimuda Kudus

No.	Skim Pendapatan	Desember 2020		RKA 2020		Desember 2021		Delta Pertumbuhan	
		Pendapatan	Insentif	Pendapatan	Insentif	Pendapatan	Insentif	YoY	RKA Insentif
1	Komersial	30M	5,6M	55M	11M	34M	6M	4M	14M

Sumber: PT Duwa Atmimuda Kudus (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat adanya pertumbuhan pendapatan komersial PT Duwa Atmimuda Kudus pada kurun waktu satu tahun. Di mana pendapatan per Desember 2020 sebesar 30M dan insentif yang dikeluarkan sebesar 5,6M. Rencana kerja anggaran (RKA) 2020 pendapatan per Desember sebesar 55M dan insentif yang dikeluarkan sebesar 11M. Per Desember 2021 pendapatan mengalami kenaikan menjadi 34M dan insentif yang dikeluarkan sebesar 6M. Dengan begitu YoY (*Year over Year*) atau perbandingan data dalam suatu tahun terhadap data tahun sebelumnya sebesar yaitu sebesar 4M dan RKA insentif yang seharusnya dikeluarkan adalah 14M. Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa adanya kenaikan pendapatan perusahaan dan insentif yang dikeluarkan per Desember 2020 ke Desember 2021, namun belum sesuai dengan RKA perusahaan.

Research gap ada dalam penelitian Kartikaningdyah (2017) bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Widodo (2020) *reward* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oemar (2017) menyimpulkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2017) menyimpulkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto (2017) yang menyimpulkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Tuban.

Penelitian Usman (2016) menyimpulkan jika disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena karyawan yang merasa nyaman atas pekerjaannya akan lebih produktif dalam bekerja, dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak nyaman atas pekerjaannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agustini (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Iptian (2020) juga berpendapat bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2019) menyimpulkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Effendy, et al (2019) bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Khan, Hafiz, dan Rizwan (2017) berpendapat bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2016) dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimana ketika seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja

dengan disiplin dan tentunya akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, begitupun sebaliknya. Ketika seorang karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut dapat dipastikan tidak akan bersikap disiplin dengan aturan, pekerjaan, bahkan tanggung jawabnya. Sedangkan berdasarkan penelitian Lumentut dan Lucky (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian **Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Duwa Atmimuda Kudus.**

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat banyak permasalahan yang harus ditangani. Tujuan pembatasan masalah agar supaya penelitian ini berjalan dengan baik dan lancar. Ruang lingkup penelitian ini antara lain:

1. Objek penelitian ini yaitu PT Duwa Atmimuda Kudus sebanyak 233 karyawan;
2. Variabel yang diteliti meliputi variabel eksogen yaitu disiplin kerja dan pemberian *reward*, variabel endogen yaitu kepuasan kerja, dan variabel intervening yaitu produktivitas kerja karyawan;
3. Responden yang diteliti yaitu karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus dan;
4. Penelitian dilakukan selama 1 bulan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan data pada tabel 1.1 tertera data absensi karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus yang sangat tinggi yaitu pada bulan April dan pada tabel 1.2 terlihat adanya ketidaksesuaian insentif yang dikeluarkan oleh PT Duwa Atmimuda Kudus dengan rencana kerja anggaran (RKA) yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kurangnya sikap disiplin karyawan perusahaan yang dapat diketahui melalui data absensi perusahaan dalam kurun waktu satu tahun, yaitu bulan Januari sampai dengan Desember 2021;
2. Pemberian *reward* oleh perusahaan dirasa kurang maksimal yang diketahui melalui data pertumbuhan pendapatan komersial perusahaan per Desember 2020 hingga Desember 2021, di mana ketika perusahaan tidak memberikan *reward* terhadap karyawan sama saja dengan perusahaan tidak mengapresiasi kinerja karyawan, sehingga akhirnya memicu sikap ketidakdisiplinan karyawan yang memicu tidak optimalnya kinerja karyawan dan kinerja perusahaan hingga mempengaruhi pendapatan perusahaan;
3. Kurangnya produktivitas karyawan yang dapat diketahui melalui data pertumbuhan pendapatan komersial perusahaan per Desember 2020 sampai dengan Desember 2021 yang mengalami kenaikan, namun belum memenuhi target perusahaan.

Berdasar pada permasalahan yang ada, maka pertanyaan penelitian antara lain:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
2. Bagaimanakah pengaruh pemberian *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
4. Bagaimanakah pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
5. Bagaimanakah pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kepuasan kerja PT Duwa Atmimuda Kudus?
6. Bagaimanakah produktivitas kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
7. Bagaimanakah produktivitas kerja mampu memediasi pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerjakaryawan PT Duwa Atmimuda Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, terdapat beberapa hal yang hendak dicapai dalam penelitian ini, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus;
2. Menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus;
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus;
4. Menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus;
5. Menganalisis pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kepuasan kerja PT Duwa Atmimuda Kudus;
6. Menganalisis produktivitas kerja dalam memediasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus;
7. Menganalisis produktivitas kerja dalam memediasi pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian (Kegunaan)

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Menjadi referensi, informasi dan pengembangan bagi semua pihak, terkhusus berkaitan dengan masalah yang serupa dengan penelitian.

2. Manfaat Praktis

Menjadi referensi bagi perusahaan ketika membuat kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pemberian *reward* terhadap

kepuasan kerja melalui produktivitas kerja karyawan pada PT Duwa
Atmimuda Kudus.

