

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, perusahaan menggunakan segala upaya untuk mencapai tujuannya, yaitu memperoleh laba dan mengembangkan perusahaannya serta memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian keuntungan finansial semata, tetapi juga pada aspek-aspek lain yang mendukung keberlangsungan usaha dalam jangka panjang. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan yang baik dan dapat mencapai target yang di berikan oleh perusahaan. Karyawan yang sejahtera akan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan inovasi saat ini. Dalam hal ini, peran karyawan menjadi semakin krusial. Perusahaan yang berhasil memberdayakan karyawannya akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan terhadap *output* yang di hasilkan oleh karyawan.

Sektor usaha di seluruh dunia pada era ini menghadapi persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan semakin menyadari bahwa sumber daya manusia adalah keunggulan kompetitif yang sangat penting. Sumber daya manusia dianggap sama berharganya dengan aset-aset perusahaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada faktor-faktor yang dapat secara efektif

meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan pada akhirnya akan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan menyadari pentingnya peningkatan kinerja karyawan karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika kinerja karyawan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks perusahaan, (Fahira & Yasin, 2021).

Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, peran karyawan sangatlah krusial. Oleh karena itu, perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja perusahaan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan bertujuan untuk meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka (Satria Uly et al., 2023). Kinerja karyawan adalah hasil dari kolaborasi antara anggota atau komponen perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan mencerminkan keseluruhan hasil kerja yang diperoleh oleh perusahaan tersebut (Wardhana & Puspita Sari, 2023:70).

Team work menjadikan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. *Team work* (kerjasama tim) membantu mempercepat dalam menyelesaikan tugas, melalui kerjasama tim hasil kinerja yang diperoleh akan lebih baik dibandingkan dengan kinerja yang dilakukan secara perorangan. Banyak pekerjaan yang mengharuskan untuk bekerja sama dalam tim karena tujuan tersebut tidak akan tercapai jika tidak ada kerja sama dalam tim (Hariani Octavia & Budiono, 2021).

Tujuan dari pembentukan *team work* (kerjasama tim) yaitu untuk mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan cara penyelesaian masalah, dan mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah tersebut. Setiap anggota dalam tim secara konsisten berbagi ide dengan anggota lain atau memberikan saran dalam menyelesaikan masalah, serta berusaha meningkatkan proses dan metode kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal ini dilakukan agar dapat mencapai efektivitas yang tinggi dalam perusahaan (Yulianti et al., 2022).

Dalam mencapai kuantitas kinerja karyawan yang optimal, selain *team work* (kerjasama tim), *reward* (penghargaan) juga menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perusahaan. Pemberian *reward* kepada karyawan perusahaan di berikan memiliki tujuan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Pemberian *reward* ini harus dilakukan secara layak dan adil agar tujuan peningkatan kinerja dapat tercapai dengan baik. Pemberian *reward* yang adil dapat menjadikan semangat para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Gunawan et al., 2023).

Reward diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik, pemberian *reward* ini harus berdasarkan kriteria yang jelas dan objektif, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* berdasarkan preferensi pribadi atau subjektivitas. Kriteria yang digunakan harus transparan dan dapat dipertanggung jawabkan (Clareivan Forbeshu & Edalmen, 2023).

Jika pemberian *reward* dilakukan secara tidak adil, hal ini dapat memicu kecemburuan sosial di antara karyawan. Kecemburuan sosial ini dapat mengganggu kerja sama antar rekan kerja. Ketidak adilan dalam memberikan *reward* juga dapat memicu hubungan kerja yang tidak baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa sistem *reward* yang diterapkan bersifat transparan, adil, dan dapat dipertanggung jawabkan (Fahlevi & Rahadi, 2024).

Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik, selain *team work* (kerjasama tim), *reward* (penghargaan), lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mungkin dapat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Seiring dengan perkembangan teknologi dan peningkatan pengetahuan, perusahaan telah mengalami berbagai perubahan, baik dalam hal sumber daya manusia, operasional, dan lingkungan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik menjadikan para karyawan perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya (Herlambang et al., 2022).

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja serta penyelesaian tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepada mereka. Salah satu penyebab utama ketidaknyamanan di tempat kerja yaitu lingkungan yang tidak mendukung. Salah satunya yaitu suhu udara di sekitar yang dapat mempengaruhi suhu tubuh, yang dampaknya memengaruhi rasa nyaman, aman, dan tenang oleh karyawan saat bekerja. Kondisi lingkungan yang nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. (Noviyanti & Asmalah, 2023).

Dari beberapa penjelasan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian tentang *team work*, *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di UD. Sumber Jaya Kudus, karena terdapat *phenomena gap* pada perusahaan tersebut. UD. Sumber Jaya Kudus bergerak pada bidang manufaktur pembuatan bahan bangunan yang berdiri pada tahun 1997 di Jl. lingkaran timur, Megawon, Kec. Jati, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59342, UD. Sumber Jaya Kudus memproduksi berbagai macam bahan bangunan yaitu : Paving, Bis beton, Got V, Kanstin. Jumlah karyawan pada bagian produksi sebanyak 52 karyawan. Kinerja karyawan pada bagian produksi menjadi fokus pada penelitian ini, karena terdapat indikasi kinerja karyawan bagian produksi yang kurang baik. Peneliti menggunakan data bagian produksi UD. Sumber Jaya Kudus untuk mengetahui *output* kuantitatif yang dihasilkan oleh karyawan bagian produksi UD. Sumber Jaya Kudus.

Dalam penelitian ini, penulis menyoroti masalah ketercapaian target produksi yang terjadi di UD. Sumber Jaya selama periode Juni 2023 hingga Mei 2024, karena mengalami fluktuasi dalam pencapaian target produksinya. Berikut adalah data bagian produksi berupa target dan pencapaian karyawan di UD. Sumber Jaya Kudus.

Tabel 1.1

Data Produksi UD. Sumber Jaya Juni 2023 - Mei 2024

No	Bulan	Target (unit)	Tercapai (unit)	Persentase ketercapaian
1	Juni 2023	49.000	49.000	100
2	Juli 2023	49.000	49.000	100
3	Agustus 2023	49.500	47.520	96
4	September 2023	49.500	44.055	89
5	Oktober 2023	50.000	46.000	92
6	November 2023	50.000	48.000	96
7	Desember 2023	50.500	44.440	88
8	Januari 2024	50.500	37.370	74
9	Februari 2024	51.000	40.290	79
10	Maret 2024	52.000	36.920	71
11	April 2024	52.000	35.360	68
12	Mei 2024	52.000	35.880	69

Sumber : UD. Sumber Jaya 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada rentang bulan Juni 2023 samapi Mei 2024 (Selama 12 Bulan) hanya ada 2 bulan yang mencapai target dan 10 bulan lainnya tidak mencapai target, pencapaian terendah terjadi pada bulan April 2024 sebesar 68%. Hal tersebut mengindikasikan ada masalah kinerja karyawan bagian produksi.

Masalah berikutnya yang terjadi pada UD. Sumber Jaya yaitu masih ada *return* barang, hal tersebut mengindikasikan adanya masalah pada *team work*, karena jika kerja sama tim baik, maka hasil output suatu barang tidak ada yang cacat produksi sehingga tidak ada return barang. Ada beberapa pekerjaan yang

mengharuskan untuk bekerja sama dalam tim karena tujuan tersebut tidak akan tercapai jika tidak ada kerja sama dalam tim. Berikut data *return* barang pada UD. Sumber Jaya.

Tabel 1.2
Data *return* barang UD. Sumber Jaya

No	Bulan	Jumlah Barang	<i>Return</i> Barang	Persentase <i>Return</i> Barang
1	Juni 2023	49.000	2.401	4,90
2	Juli 2023	49.000	1.988	4,06
3	Agustus 2023	47.520	1.664	3,50
4	September 2023	44.055	1.850	4,20
5	Oktober 2023	46.000	1.884	4,10
6	November 2023	48.000	2.163	4,51
7	Desember 2023	44.440	2.007	4,52
8	Januari 2024	37.370	1.652	4,42
9	Februari 2024	40.290	2.206	5,48
10	Maret 2024	36.920	1.771	4,80
11	April 2024	35.360	1.980	5,60
12	Mei 2024	35.880	1.904	5,31
Rata- Rata				4,61

Sumber : UD. Sumber Jaya 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat pada setiap bulannya UD. Sumber Jaya menerima *return* barang yang gagal produksi, UD. Sumber Jaya mengartikan *return* yaitu kembali pada proses awal pembuatan untuk di daur ulang. *Return* barang tertinggi yaitu pada bulan Juni 2023 berjumlah 2.401 unit dan *return* barang terendah yaitu pada bulan Januari 2024 berjumlah 1.652 unit. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah pada *team work*, karena memproduksi suatu barang bangunan membutuhkan *team work* yang baik sehingga menjadi *output* yang sempurna dan sesuai standart. Persentase *return* barang selama bulan Juni 2023-Mei 2024 sebesar 4,61%.

Selanjutnya masalah yang terjadi pada UD. Sumber Jaya yaitu tidak ada *reward* yang di berikan oleh perusahaan pada karyawan bagian produksi. Umumnya *reward* di berikan oleh perusahaan atas penghargaan karyawan karena kinerjanya yang baik atau memenuhi target.

Tabel 1.3

Data pemberian *reward* UD. Sumber Jaya bagian produksi

No	Bulan	Efisiensi Tercapai	Pemberian <i>Reward</i>
1	Juni 2023	100%	Tidak Ada
2	Juli 2023	100%	Tidak Ada
3	Agustus 2023	96%	Tidak Ada
4	September 2023	89%	Tidak Ada
5	Oktober 2023	92%	Tidak Ada
6	November 2023	96%	Tidak Ada
7	Desember 2023	88%	Tidak Ada
8	Januari 2024	74%	Tidak Ada
9	Februari 2024	79%	Tidak Ada
10	Maret 2024	71%	Tidak Ada
11	April 2024	68%	Tidak Ada
12	Mei 2024	69%	Tidak Ada

Sumber : UD. Sumber Jaya 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat jika UD. Sumber Jaya tidak memberikan *reward* pada para karyawannya selain gaji. Ketika para karyawan

mampu mencapai 100% target produksi pada bulan Juni dan Juli 2023, perusahaan UD. Sumber Jaya tidak memberikan *reward* selain gaji. Hal ini menjadikan masalah karena UD. Sumber Jaya tidak memberikan *reward* kepada karyawan bagian produksi.

Selanjutnya masalah yang ada pada UD. Sumber Jaya yaitu lingkungan kerja bagian produksi yang kurang nyaman. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi yang berada pada sekitar karyawan dalam melaksanakan tugasnya, lingkungan kerja yang kurang nyaman memungkinkan para karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal karena ke tidak nyamanan lingkungan pada kondisi sekitar. Berikut data kondisi lingkungan kerja bagian produksi UD. Sumber Jaya :

Tabel 1.4
Kondisi Lingkungan Kerja Bagian Produksi UD. Sumber Jaya

No	Lingkungan Kerja	Kriteria
1	Suara	Bising
2	Suhu	Panas
3	Pencahayaan	Terang
4	Sirkulasi Udara	Baik
5	Peralatan Kerja	Memadai

Sumber : UD. Sumber Jaya 2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat jika kondisi lingkungan kerja pada bagian produksi UD. Sumber Jaya, memiliki suara disekitar yang bising karena suara mesin yang cukup keras serta lokasi produksi berada di jalan pantura dan

kondisi suhu pada bagian produksi yang sangat panas karena terpapar langsung oleh sinar matahari, padahal sangat memungkinkan untuk dipasang atap karena saat proses produksi hingga menjadikan hasil, sinar matahari tidak memiliki peran dalam menjadikan hasil produksi. Hal ini dapat mengakibatkan para karyawan perusahaan UD. Sumber Jaya kurang nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Hal tersebut menggambarkan ada masalah pada lingkungan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Yuliastuti et al., 2022), variabel *team work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Alviani & Nuvriasari, 2022), dalam penelitian tersebut variabel *team work* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Clareivan Forbeshu & Edalmen, 2023), *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Satria Uly et al., 2023), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian (Hantrisna, 2023), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asmini et al., 2022). Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *TEAM WORK*, *REWARD*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**”

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.1 Objek dari penelitian ini adalah pada Perusahaan UD. Sumber Jaya Kudus.

2.2 Variabel *independent* pada penelitian ini yaitu *team work*, *reward*, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.

2.3 Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi UD. Sumber Jaya Kudus.

2.4 Jangka waktu penelitian ini adalah 2 bulan setelah proposal di setujui

1.3 Rumusan Masalah

A. Pernyataan masalah

- 1) Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada rentang bulan Juni 2023 sampai Mei 2024 (Selama 12 Bulan) hanya ada 2 bulan yang mencapai target dan 10 bulan lainnya tidak mencapai target, pencapaian terendah terjadi pada bulan April 2024 sebesar 68%.
- 2) Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa setiap bulannya UD. Sumber Jaya menerima *return* barang yang gagal produksi, *return* barang tertinggi yaitu pada bulan Juni 2023 berjumlah 2.401 unit dan *return* barang terendah yaitu pada bulan Januari 2024

berjumlah 1.652 unit. Rata-rata persentase return barang selama bulan Juni 2023-Mei 2024 sebesar 4,61%.

- 3) Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa UD. Sumber Jaya tidak memberikan *reward* ketika mencapai target yang diberikan pada karyawan bagian produksi selain gaji.
- 4) Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada bagian produksi UD. Sumber Jaya, memiliki suara disekitar yang bising karena suara mesin yang cukup keras, serta lokasi produksi berada di jalan pantura dan kondisi suhu pada bagian produksi yang sangat panas karena terpapar langsung oleh sinar matahari.

B. Pertanyaan Penelitian

Dari fenomena latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dimunculkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *team work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Jaya Kudus?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Jaya Kudus?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Jaya Kudus?

4. Apakah *team work*, *reward*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Jaya Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Jaya Kudus
2. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Jaya Kudus
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Jaya Kudus
4. Untuk menganalisis pengaruh *team work*, *reward*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Jaya Kudus

1.5 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi, bahan pertimbangan serta memberikan masukan sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang *team work*, *reward*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan atau sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *team work*, *reward*, dan lingkungan kerja.

