

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan, yang mana perusahaan harus mampu untuk membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya sehingga perusahaan tersebut dikatakan berhasil. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rencana, kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Evi Sofiati, 2021). Dalam pencapaian tujuan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, salah satu cara peningkatan kualitas diri dari setiap karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* bagi karyawan.

Rumah Makan Kurnia didirikan pada tahun 1985 serta tergolong dari salah satu rumah makan yang menghadapi masalah tersebut. Banyaknya jumlah rumah makan yang memberikan berbagai keunggulan mengakibatkan timbulnya persaingan. Rumah Makan Kurnia dalam melaksanakan fungsinya sebagai rumah makan dan meningkatkan pelayanan bagi konsumen diperlukan sumber daya

manusia yang profesional untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi dengan didorong oleh lingkungan kerja yang positif, akan tetapi dalam kenyataannya lingkungan kerja antar pegawai Rumah Makan Kurnia berbanding terbalik dengan lingkungan kerja yang diharapkan yaitu adanya persaingan yang mana saling menjatuhkan antar pegawai dan menyembunyikan kesalahan yang telah dilakukan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu berat dengan target yang terus bertambah menyebabkan karyawan Rumah makan Kurnia merasa kewalahan dengan beban kerja yang dimiliki serta kurangnya penghargaan (*reward*) atas kinerja karyawan dan hukuman (*punishment*) yang terlalu berat apabila karyawan izin tidak bekerja menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di Rumah Makan Kurnia.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George R. Terry, 2006:23). Lingkungan kerja yang kurang optimal akan menjadikan karyawan kurang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan, termasuk yang terjadi di Rumah Makan Kurnia. Lingkungan kerja antar pegawai Rumah Makan Kurnia yang tidak harmonis dan saling menyembunyikan kesalahan yang dilakukan menimbulkan ketidaknyamanan bagi masing-masing pegawai sehingga rentan terjadinya perselisihan atau kesalahpahaman antar karyawan Rumah Makan Kurnia, selain itu beban kerja yang terlalu berat dengan target yang terus bertambah menyebabkan karyawan merasa kewalahan dengan beban kerja yang dimiliki yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan pada karyawan. Hal tersebut membuat karyawan merasa

bimbang ingin melanjutkan kerja di Rumah Makan Kurnia atau mencari pekerjaan lain (*resign*). Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Arianto dan Kurniawan (2020:320) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. Penghargaan (*reward*) adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Irhah Fahmi, 2016:64). Menurut Kentjana, dan Nainggolan (2018), menyatakan bahwa *reward* dapat diukur dengan melihat *intrinsic reward* (pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan belajar) dan *ekstrinsic reward* (gaji, bonus, tunjangan dan promosi). Berikut data gaji karyawan Rumah Makan Kurnia pada tahun 2023.

Tabel 1
Data Gaji Karyawan

Jenis Pekerjaan	Gaji/bln	Jumlah Karyawan
Waiters	Rp 800.000	15
Kasir	Rp 900.000	3
Cleaning service	Rp 800.000	2
Koki	Rp 1.500.000	2
Pekerja Gudang	Rp 800.000	8
Total		30

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa gaji karyawan yang diberikan oleh Rumah Makan Kurnia tergolong kecil serta belum memenuhi UMK kota pasuruan yaitu sebesar Rp 3.038.837,69. Hal ini dinilai kurang sesuai

dengan jam kerja yang dilakukan oleh karyawan yaitu selama 9 jam perhari dengan jumlah libur kerja sebanyak 4x dalam sebulan, selain itu tidak tersedianya tunjangan bagi karyawan serta bonus yang diberikan hanya pada hari raya dan tergolong kecil. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Dihan dan Hidayat (2020:20) yang menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Punishment juga merupakan salah-satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hukuman (*punishment*) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan atas dasar konsekuensi tindakan yang telah dilakukan (Purwanto, 2007:3). Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi, namun pada beberapa kesempatan *punishment* dapat bersifat sangat merugikan dan tidak adil bagi karyawan. Begitu juga yang dirasakan oleh karyawan Rumah Makan Kurnia, seperti *punishment* pada saat karyawan melakukan bolos kerja atau izin tanpa alasan. Rumah Makan Kurnia akan memberikan denda kepada karyawan yang melakukan bolos kerja atau izin tanpa alasan berupa pemotongan gaji sebesar Rp 35.000 dihitung dari berapa kali karyawan tersebut bolos kerja. Pemotongan gaji ini dinilai memberatkan dikarenakan jumlah dari pemotongan gaji melebihi jumlah gaji perhari karyawan, yaitu berkisar pada Rp 30.800 untuk profesi waiters dan cleaning service, Rp 34.600 untuk profesi kasir, dan Rp 57.700 untuk profesi koki. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh

Evi Sofiati (2020:20) yang menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:9). Banyak sistem dalam lingkungan kerja, *reward* (penghargaan), dan *punishment* (hukuman) yang dirancang untuk menarik karyawan yang cakap untuk bekerja di organisasi, mempertahankan kelayakan kerja karyawan dan mendorong karyawan organisasi untuk mencapai kinerja karyawan yang sesuai dengan tingkat yang diharapkan. Hal tersebut terkadang tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh karyawan, sehingga berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Purba *et al.*, (2021:8) yang menjelaskan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Gultom *et al.*, (2021:8) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tiga kemungkinan yang telah diuraikan di atas masih merupakan perkiraan sementara penulis berdasarkan hasil observasi lapangan, namun melihat tingkat kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia yang menurun, maka menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian melalui analisis statistik guna mengetahui dan membuktikan variabel mana dari pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan *punishment* yang memiliki peran atas usaha tersebut.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan?
3. Apakah *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan?
4. Apakah *punishment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.
4. Mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan oleh penulis yaitu:

1. Manfaat bagi peneliti
Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih dan wacana mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat bagi instansi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan, berupa informasi yang dapat

digunakan sebagai : bahan evaluasi dan pertimbangan pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, serta dasar perencanaan di masa yang akan datang dalam hal kebijakan sumber daya manusia.

3. Bagi akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, di dalam dan diluar lingkungan kampus Universitas Merdeka Pasuruan. Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.

