

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan ialah perilaku yang ditujukan pada setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan bidangnya dalam suatu perusahaan (Fitria,2021).

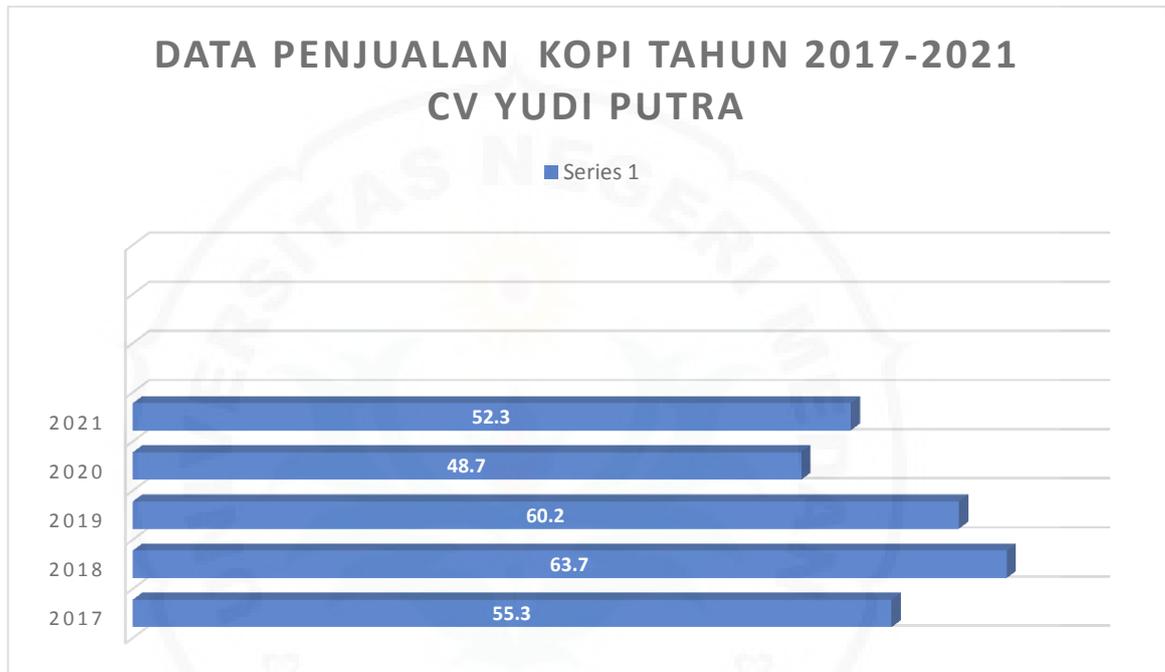
Saat ini dunia bisnis semakin berkembang dan ini membuat pasar menjadi luas dan semakin menjadi ketat khususnya dalam bidang eksportir. Eksportir sendiri

merupakan kegiatan badan hukum atau perseorangan yang melakukan kegiatan ekspor. Kegiatan ekspor yang dilakukan dalam skala besar tentunya akan melibatkan Bea Cukai sebagai pengawas lalu lintas suatu negara. Salah satu bidang ekspor di Indonesia adalah Eksportir Kopi. Kopi menjadi salah satu minuman populer di Indonesia. Menurut data International Coffee Organization (ICO), konsumsi kopi di Indonesia mencapai 5 juta kantong berukuran 60 kilogram pada periode 2020/2021. Jumlah itu meningkat 4,04% dibandingkan pada periode sebelumnya yang sebesar 4,81 juta kantong berukuran 60 kg. Konsumsi kopi di Indonesia pada 2020/2021 pun menjadi yang tertinggi dalam sedekade terakhir. Kopi produksi Indonesia merupakan salah satu yang paling banyak diminati di dunia. Ekspor kopi tanah air pun terus diminati oleh sejumlah negara di dunia. Laporan Statistik Indonesia yang menunjukkan, volume dan nilai ekspor kopi Indonesia tercatat naik pada 2021. Volume ekspor kopi Indonesia sebesar 380,17 ribu ton pada 2021. Angka ini naik sekitar 1,21% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 375,60 ribu ton. Kegiatan ekspor yang dilakukan dalam skala besar tentunya akan melibatkan Bea Cukai sebagai pengawas lalu lintas suatu negara. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang eksportir adalah CV. Yudi Putra.

CV. Yudi Putra merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha yang berperan sebagai penampung hasil komoditi pertanian terutama kopi serta melakukan kegiatan yang mampu meningkatkan nilai guna kopi sebagai komoditi ekspor, memasarkan dan membina hubungan kerja sama dengan negara-negara yang terlibat dalam kegiatan usaha ini. CV. Yudi Putra merupakan usaha ekspor

kopi yang beralamat di Jalan Bakti Luhur No. 166A Kecamatan Medan Helvetia Kota Medan Sumatera Utara. Di CV.Yudi Putra sendiri kinerja karyawan yang menjadi perhatian utama, karena kualitas kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas dari sebuah organisasi. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mengelola perusahaan. Dalam hal itu banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan bekerja lebih profesional diantaranya motivasi kerja, dan pemberian reward.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu karyawan bahwa kinerja karyawan CV. Yudi Putra masih kurang baik, dikarenakan penjualan kopi pada tahun 2017-2021 yang fluktuatif. Hal ini dapat dilihat dari data penjualan yang mengalami ketidakstabilan dalam penjualan. Data penjualan dapat dilihat pada diagram 1.1.

Diagram 1.1**Data Penjualan Kopi Tahun 2017-2021 CV.Yudi Putra**

Sumber : data Primer CV.Yudi Putra

Pada diagram 1.1 dapat dilihat bahwa penjualan kopi mengalami ketidakstabilan pada tahun 2017 yaitu 55,3 ribu ton, pada tahun 2018 yaitu 63,7 ribu ton, pada tahun 2019 yaitu 60,19 ribu ton, pada tahun 2020 yaitu 48,7 ribu ton, dan pada tahun 2021 yaitu 52,3 ribu ton.

Selain dari data diatas, peneliti juga membuat pra survei yang dibagikan kepada 50 karyawan. Menurut Sugiyono (2013) ukuran sampel yang layak dalam penelitian ialah antara 30 sampai dengan 500. Oleh karena itu, peneliti membagikan kuisisioner kepada 50 karyawan CV.Yudi Putra Yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1**Kuisisioner Pra Survei Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya mengerjakan tugas dengan teliti	50%	50%
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai kuantitas yang diinginkan	47%	53%
3.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor	70%	30%
4.	Saya selalu dapat menggunakan waktu kerja secara efektif	60%	40%

Sumber: data olahan kuisisioner pra survei 2022

Dari data Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih tidak terhadap kualitas dengan persentase sebesar 50% dan kuantitas kerja sebesar 53%. Selain itu 30% dari responden tersebut memilih tidak pada ketepatan waktu. Dan 40% responden mengatakan tidak pada efektivitas yang mereka laksanakan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab tidak pada pernyataan kuisisioner pra survei yang peneliti bagikan tersebut. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan CV.Yudi Putra belum maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maatje & Jozef (2020) secara empirik diketahui bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan performa karyawan. Lebih

lanjut penelitian dari Daniel Nyoja Ndungu (2017) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh reward dan pengakuan. Dalam hal ini penelitian ini memfokuskan kinerja karyawan CV.Yudi Putra. karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mengelola perusahaan. Dalam hal itu banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan bekerja lebih profesional diantaranya motivasi kerja, dan pemberian reward.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat memberikan sumbangan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi dapat membuat kualitas kinerja karyawan semakin naik dan dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja tentu saja akan membuat semangat kerja karyawan menurun dan bahkan dapat membuat kinerja pegawai ikut menurun pula seiring dengan rendahnya motivasi yang diberikan padanya.

Menurut purnomo& fatimah (2021) motivasi kerja adalah suatu proses mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian aktivitas yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu dan tujuan perusahaan serta memenuhi beberapa kebutuhan karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang bisa menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tugasnya. Kurangnya perhatian akan hal ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Motivasi kerja sangat penting karena motivasi berkaitan erat dengan kinerja. Bila

motivasi tinggi kinerja karyawan juga tinggi. Kebalikannya jika motivasi rendah maka kinerja karyawan juga rendah (fitria,2021). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan CV.Yudi Putra bahwa belum terpenuhinya motivasi kerja yang dibutuhkan karyawan. Selain itu, peneliti juga membuat pra survei berupa kuisioner yang dibagikan kepad 50 karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2

Hasil kuisioner pra survei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya tidak mudah menyerah dalam melaksanakan pekerjaan	70%	30%
2.	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja secara efisien	50%	50%
3.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja	64%	36%
4.	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas	45%	55%

Sumber: data olahan kuisioner pra survei 2022

Dari data tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa hasil pra survei menunjukkan bahwa terdapat 30% responden memilih tidak dalam usaha untuk maju. Dan dalam pemanfatan waktu responden memilih tidak dengan persentase sebesar 50%. Pada ketekutan responden memilih tidak dengan persentase sebesar

36%. Maka hasil tersebut motivasi karyawan pada CV. Yudi Putra belum optimal dengan baik.

Selain motivasi kerja faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah pemberian Reward. Reward dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal (Silfia Febrianti dkk:2014). Dari hasil pra survei mengenai pemberian Reward di CV.Yudi Putra, ditemukan beberapa masalah yang muncul maka dari itu dapat dilihat hasil pra survei pemberian Reward dengan cara memberikan kuisisioner kepada karyawan CV.Yudi Putra, menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.3

Hasil Kuisisioner Pra Survei Pemberian Reward

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Gaji yang saya diterima diperusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan	68%	32%
2.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung suasana kerja yang kondusif	70%	30%
3.	Saya menerima pelatihan sebagai bentuk peningkatan kinerja	56%	44%
4.	Saya merasa dihargai ketika diberikan apresiasi	78%	22%

	oleh perusahaan		
--	-----------------	--	--

Sumber: data olahan kuisisioner pra survei 2022

Dari data tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa hasil pra survei menunjukkan bahawa terdapat 32% responden memilih tidak dalam gaji. Dalam kesejahteraan responden memilih tidak dengan persentase 30%. Dalam peningkatan karir responden yang memilih tidak dengan persentase 44%. Dan penghargaan psikologis dan sosial responden memilih tidak dengan hasil persentase sebesar 22%. Maka hasil tersebut dalam pemberian reward karyawan CV.Yudi Putra belum optimall dengan baik.

Berdasarkan kondisi yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. YUDI PUTRA**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja karyawan CV. Yudi Putra masih masih kurang, sehingga kualitas kinerja karyawan rendah.
2. Pemberian reward karyawan masih dinilai kurang, shingga kinerja yang hasilkan kurang baik.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar tidak menjadi kesimpangsiuran dan mengambang dari tujuan semula direncanakan, sehingga mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis menetapkan batasan-batasan masalah pada Pengaruh Motivasi kerja dan Pemberian reward terhadap kinerja karyawan CV. Yudi Putra.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Yudi Putra ?
2. Apakah ada pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan CV.Yudi Putra?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan CV.Yudi Putra?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Yudi Putra.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan CV.Yudi Putra.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan CV.Yudi Putra.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh motivasi kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan pemberian reward, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan (UNIMED)

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan bahan pembelajaran mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan masukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi permasalahan yang sama.