

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Pura Group Kudus merupakan perusahaan percetakan dan pembuatan kertas yang terletak di Jl. Kresna Jati Wetan, Kudus. PT Pura Group suatu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan pembuatan kertas mulai dari kemasan cetak umum, kemasan cetak anti pemalsuan dan kemasan cetak inovatif. PT. Pura Group Kudus memiliki tujuan untuk memenuhi permintaan kebutuhan produk percetakan dan pengepakan di pasar domestik dan pasar luar negeri, dengan melakukan kerjasama yang baik bersama perusahaan lain dengan menawarkan produk yang inovatif, berkualitas, dan berbasis teknologi dilengkapi dengan adanya pengamanan anti pemalsuan dengan bahan baku lokal sehingga menjadi lebih banyak dan luas jangkauannya bahkan sekarang ini telah mendapat pesanan dari luar negeri diantaranya dari Malaysia, India, Srilanka, Nepal dan lain-lain. PT pura Group Kudus memiliki 26 unit diantaranya adalah unit HR-GA.

PT. Pura Group Unit HR-GA (*Human Resource - General Affair*) adalah anak dari perusahaan Pura Group yang mengatur manajemen sumber daya manusia dari seluruh unit yang ada di seluruh PT. Pura Barutama. PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA memiliki tujuan untuk melayani dengan optimal diantaranya pelayanan audit, perjanjian kerja waktu tertentu, pemutusan hubungan kerja, perjanjian kerja khusus, pelatihan dan pelayanan yang berhubungan dengan fungsi sumber daya manusia sehingga karyawan bagian personalia dituntut untuk produktif bekerja secara optimal. Untuk mencapai produktivitas perusahaan agar lebih baik salah satunya adalah memiliki sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja tinggi dalam bekerja. Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi (A. Aji Tri Budianto, 2015). Oleh sebab itu, diperlukan upaya dalam memperbaiki sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan hasil yang baik dan optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tim penilai indikator kinerja PT. Pura Group Unit HR-GA meliputi Kerjasama tim, kedisiplinan, k3, absensi, pemahaman tugas, pencapaian hasil, efektifitas produktifitas kerja, kreatifitas dan ketuntasan kerja. Dari beberapa faktor kinerja tidak seluruh faktor akan diteliti satu persatu namun yang menjadi kajian dalam penelitian ini dipilih berdasarkan verifikasi oleh pihak unit HR-GA lingkungan kerja dan *reward system* dianggap mampu mewakili faktor yang berpengaruh terhadap kinerja., belum optimalnya lingkungan kerja di PT. Pura Group Unit HR-GA dari segi lingkungan kerja fisik dan non fisik serta aspek *reward system reward* yang belum optimal seperti belum adanya pemilihan karyawan terbaik atas capaian kinerja. Faktor lingkungan kerja dan *reward system* dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian *reward system* yang optimal akan menjadikan karyawan produktif dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang belum optimal membuat karyawan tidak nyaman dan tidak bersemangat dalam bekerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan membuat karyawan akan terdorong dan bersemangat dalam bekerja. Menurut (Ahmad, 2013) lingkungan kerja memiliki 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi (pertukaran udara, penerangan, kebisingan, peralatan atau fasilitas, pewarnaan, kebersihan dan keamanan), lingkungan kerja nonfisik meliputi (hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan). Diperkuat oleh penelitian (Logahan et al., 2012) kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu lingkungan kerja dan pemberian kompensasi (*reward*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *reward system* berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keberadaan lingkungan kerja di PT. Pura Group Unit HR-GA belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman hal tersebut ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang merasa tertekan dari atasan karena pembagian tugas dan wewenang melebihi jobdesk yang diberikan menambah pekerjaan yang mengharuskan untuk menyelesaikan tugas lain sehingga pekerjaan selesai melebihi jam kerja, kurang tersedianya fasilitas yang lengkap dikantor yaitu belum adanya ruang istirahat bagi pekerja

dan belum adanya pemberian *reward* apresiasi karyawan terbaik. Hal tersebut menyebabkan pelaksanaan pekerjaan tidak efektif dan kinerja yang dicapai karyawan kurang maksimal dibuktikan dengan karyawan pada divisi hubungan industrial yang membawa pekerjaan untuk dikerjakan dirumah, bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan perusahaan sehingga pekerjaan kurang efektif dan berdasarkan wawancara bersama tim penilai HR-GA Pura Group Bahwa karyawan Pura Group Unit HR-GA masih banyak terdapat kendala pada kinerja yaitu sering terjadi keterlambatan karyawan masuk kantor setelah istirahat dikarenakan tidak adanya fasilitas lingkungan kerja fisik yaitu ruang istirahat bagi pekerja.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Unit HR-GA

Data Penilaian Kinerja Unit HR-GA					
Jumlah Dinilai					
BS	B	C	K	KS	Jumlah Karyawan
8	12	24	11	5	60
% Dinilai					
%BS	%B	%C	%K	%KS	%Jumlah Karyawan
12%	20%	41%	19%	8%	100%

Sumber : data penilaian Kinerja Unit HR-GA Desember 2020

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai yang diatas standar yang diharapkan perusahaan yaitu diatas nilai C masih sedikit sehingga peneliti ingin melakukan penelitian apakah lingkungan kerja dan *reward system* dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan pemberian *reward system* yang belum optimal menjadi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Pura Group Unit HR-GA. Dari permasalahan tersebut diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja agar karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, perumusan masalah yang menjadi objek kajian dari penelitian ini adalah kondisi lingkungan kerja di PT. Pura Group Unit HR-GA belum mendukung pekerja untuk bekerja dengan

nyaman. Hal ini terlihat dari faktor lingkungan kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang merasa tertekan dari atasan karena pembagian tugas dan wewenang melebihi jobdesk yang diberikan menambah pekerja yang mengharuskan menyelesaikan tugas lain sehingga pekerjaan selesai melebihi jam kerja, belum tersedianya fasilitas lengkap seperti ruang istirahat bagi pekerja serta belum adanya *reward system* atas kinerja karyawan hal tersebut menyebabkan pada kinerja yang dicapai karyawan kurang maksimal. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, perumusan masalah yang menjadi objek kajian dari penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan PT. Pura Group Unit HR-GA agar karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kemajuan perusahaan menjadi lebih baik kedepannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar tujuan penelitian tidak menyimpang sehingga dilakukan pembatasan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan dimulai sejak tanggal 26 Oktober 2020 – 26 Desember 2020.
2. Data yang digunakan merupakan data hasil riset lapangan yang terdiri dari dokumentasi, observasi, *interview*, dan kuesioner yang diperoleh dari responden yang terkait.
3. Perusahaan yang diteliti hanya di PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA Bagian Personalia.

1.4 Tujuan

Adapun tujuan peneliti untuk penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kondisi lingkungan kerja dan penerapan *reward system* pada PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA.
2. Mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *reward system* terhadap kinerja karyawan PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA.

3. Mengetahui cara pembobotan total dari indikator lingkungan kerja dan *reward system* terhadap kinerja karyawan PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA.
4. Memberikan usulan perbaikan apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian personalia PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA.

1.5 Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam acuan untuk meningkatkan kinerja kepada perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Memberi kesempatan pada peneliti untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dan berfikir secara sistematis dalam memecahkan masalah dalam lingkup lingkungan kerja dan penerapan *reward system* guna peningkatan kinerja karyawan bagian personalia untuk perusahaan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam Penyusunan tugas akhir ini menggunakan sistematika yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai uraian latar belakang, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan studi pustaka tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian tugas akhir ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, dan tahapan-tahapan penelitian secara sistematis yang digunakan untuk

memecahkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Tahapan-tahapan tersebut dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan kondisi lingkungan kerja dan *reward system* di perusahaan PT. Pura Group Unit HR-GA. Hasil penelitian berupa data perhitungan berapa besar hubungan Lingkungan kerja dan *reward system* terhadap kinerja berdasarkan metode *multiple linier regression*. Kemudian melakukan pembobotan total menggunakan metode AHP untuk mendapatkan perbaikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan penelitian yang dilakukan, yang selanjutnya diberikan saran atau usulan kepada pihak perusahaan untuk dijadikan acuan dalam peningkatan kinerja karyawan personalia PT Pura Group Unit HR-GA.

