

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jasa konstruksi adalah salah satu industri dengan pertumbuhan tercepat perkembangannya. Semakin berkembang suatu wilayah, semakin berkembang pula industri konstruksi karena kebutuhan akan bangunan untuk pemukiman, industri, fasilitas umum, dan lainnya. Salah satu aktivitas di bidang ekonomi, sosial, dan budaya adalah usaha jasa konstruksi, yang memainkan peran penting dalam mencapai berbagai tujuan yang mendukung pembangunan nasional (Triyawan, 2021).

CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya atau bisa disebut CV. CLKS yang berlokasi di No 6A Sukolilo, Jl. Asempayung II No.6, Gebang Putih, Kec. Sukolilo, Kota SBY, Jawa Timur 60117 merupakan unit usaha yang bergerak dalam bidang supplier akrilik dan mika, pembuatan etalase akrilik dan laser *cutting* dan gravir yang telah berpengalaman belasan tahun secara profesional dibidangnya. Menangani berbagai project pekerjaan mulai rancang bangunan dan pekerjaan pembangunan fisik lainnya. Selain itu, CV. CLKS juga menawarkan miniatur akrilik. Akrilik adalah plastik polimer transparan dalam bentuk lembaran yang biasanya digunakan sebagai pengganti kaca, dan sangat ringan, bahkan hingga 30% dari kaca. Hasil produksinya akan dijual ke berbagai minimarket seperti Indomaret, Alfamart serta Alfamidi.

Adanya pandemic covid-19 memberikan dampak tersendiri bagi perusahaan CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya. Terutama pada proses pengiriman/distribusi baik bahan baku maupun produk jadi. Pembatasan Wilayah (PPKM) sejatinya menghambat pengiriman bahan baku dari luar kota maupun pengiriman produk ke kota-kota tujuan. Selain itu, pembatasan karyawan dalam satu satuan kerja baik di dalam maupun luar ruangan membuat produksi menurun (Soib, 2022). Saat covid-19 adalah masa-masa sulit bagi jasa konstruksi dan konsultan. Perusahaan hampir tidak mengerjakan satupun proyek sejak awal tahun 2020. Padahal jasa konstruksi termasuk industri padat karya yang menjadi penggerak industri turunan seperti semen, besi dan bahan bangunan lainnya (Triyawan, 2021).

Cara perusahaan untuk bertahan yaitu dengan tetap melanjutkan kegiatan produksi agar tidak menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu caranya dengan melakukan promosi secara ekstra baik secara *offline* maupun *online* melalui media sosial agar semakin banyak pesanan, selain itu perusahaan juga berusaha untuk membuat suatu inovasi produk dan menerima produk custom akan memberi nilai tambah perusahaan dimata konsumen (Soib, 2022).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, penghargaan, integrasi, retensi, dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Masalah yang sering dihadapi organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan yang buruk. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok

individu dalam suatu organisasi dengan cara yang sah untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum untuk mencapai etika (Pratama & Sukarno, 2021).

Dalam sebuah perusahaan, karyawan atau personel yang ada harus berkontribusi pada perusahaan tempat mereka bekerja dan berkinerja baik. Dengan memberikan kontribusi kepada perusahaan dan meningkatkan kinerjanya, perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan. Karena keberhasilan suatu perusahaan Level A dapat diukur dari kinerja yang dibawa karyawannya kepada perusahaan (Polakitang, 2019).

Penilaian kinerja sangat penting untuk menentukan kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Selain itu, memahami perasaan dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan selama mereka bekerja untuk suatu organisasi. Karena mereka berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, karyawan yang bekerja di posisi tersebut akan memiliki sikap dan kinerja yang berbeda. Oleh karena itu, harus ada standar untuk sistem penilaian kinerja pegawai. Sistem penilaian kinerja pegawai adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menentukan dan mengukur seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan posisinya (Nurjaman, 2014).

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi setiap perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja merupakan suatu cara untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Manajer perlu mengetahui keterampilan

atau hasil mereka untuk mengetahui dan merencanakan solusi untuk masalah yang mereka hadapi. Pemimpin juga menumbuhkan semangat dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai efisiensi dan tujuan organisasi. Salah satu cara untuk menentukan kompetensi dan memotivasi karyawan adalah dengan mengevaluasi kinerja dan memberikan penghargaan kepada karyawan (Kasmiruddin & Ulfa, 2018). Kehadiran yang baik seringkali terkait dengan produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan yang hadir secara teratur memiliki lebih banyak kesempatan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efisien.

Mengelola kehadiran dan waktu shift kerja karyawan tidak semudah yang dibayangkan. Kualitas perusahaan yang terus diuji adalah manajemen waktu kerja karyawan yang efektif dan penting. Mobilitas pekerjaan dan tren *work from home* (WFH) juga meningkatkan pencurian waktu kerja lebih dari sebelumnya. Pentingnya ketepatan hasil absensi sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indrianna Meutia et al., 2022), (Bahri, Wibowo, & Chandra, 2023) dan (Mawaddah, 2019) yang menyatakan bahwasannya semakin tinggi tingkat ketepatan absensi yang ada di perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Pernyataan lainnya menurut Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengelola SDM perusahaan terus beradaptasi untuk mengelola absensi menjadi lebih baik lagi, sayangnya semakin banyak masalah yang datang. Hal ini membuat pekerjaan menjadi sulit karena ada pegawai yang

tidak melakukan pekerjaan tertentu sesuai dengan tujuannya. Ketika absensi tinggi, muncul beberapa masalah, yaitu: kerjasama tim menjadi tidak efektif; kebencian antar tim karena pekerjaan yang tumpang tindih; semangat kerja cenderung menurun seiring meningkatnya ketidakhadiran; dan beberapa pekerjaan terhenti dan tertunda, sehingga keuntungan perusahaan turun. Melihat berbagai permasalahan tersebut, direktur SDM dan atasan mendata pentingnya kehadiran karyawannya. CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya cukup ketat dalam memperlakukan sistem absensi pada perusahaannya. Hal ini dikarenakan dengan komitmen perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dan pesanan dari para konsumen dengan tepat waktu dan tentunya sudah lolos uji sehingga memenuhi standar pemesanan produknya. Namun terjadi beberapa kendala terkait tingginya tingkat absensi, yang membuat karyawan pengganti shift juga harus bekerja extra supaya target produksi harian dapat sesuai target.

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan 2022

Tahun/Bulan	2022					
	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alfa	Total Absensi	Mean
Jan	45	1	4	1	6	13,33%
Feb	45	2	4	1	7	15,56%
Mar	45	3	2	2	7	15,56%
Apr	45	1	1	2	4	8,89%
Mei	45	3	2	1	6	13,33%
Jun	45	2	2	2	6	13,33%
Jul	44	2	2	3	7	15,91%
Ags	45	2	4	1	7	15,56%
Sep	45	2	2	1	5	11,11%
Okt	45	1	2	2	5	11,11%
Nov	45	2	2	3	7	15,56%
Des	45	3	7	1	11	24,44%
Rata-rata	44,92	2,00	2,83	1,67	6,5	14,47%
Persentase		4,45%	6,31%	3,71%		

Sumber: CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 yang merupakan tingkat absensi yang ada pada CV.

Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya cukup tinggi. Rata-rata ketidakhadiran

dikarenakan ijin. Ijin ini dikarenakan berbagai alasan, yaitu dikarenakan acara mendadak atau tidak direncanakan. Rata-rata ketidakhadiran mencapai 14,47% pada kurun waktu satu tahun pada tahun 2022. Selain itu pada Desember 2022 ketidakhadiran mencapai 24,44% tertinggi pada setahun. Banyaknya ijin, harusnya dapat membuat koreksi tersendiri pada bagian manajemen atau HRD dan membuat evaluasi kinerja karyawan yang lebih jelas pada setiap periodenya.

Selain evaluasi kinerja, penghargaan atau reward juga memengaruhi kinerja pegawai. Reward adalah bentuk persetujuan atas suatu hasil tertentu yang diberikan oleh suatu organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok karyawan. Reward ini dapat memberikan motivasi dan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan (Agustin, 2022). Salah satu tujuan pemberian *reward* atau penghargaan adalah untuk mendorong seseorang atau kelompok untuk berprestasi dan melakukan yang terbaik (Sutrisno, 2016). Hubungan antara *reward* (imbalan atau penghargaan) dan penilaian kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem *reward* yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemberian *reward* pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya diberikan kepada karyawannya dalam berbagai bentuk, seperti pemberian gaji yang diberikan tiap bulan dikurangi dengan pembayaran hutang karyawan (apabila ada tanggungan) secara tepat waktu, pemberian insentif berupa uang atau barang seperti kebutuhan pokok apabila ada pekerjaan lembur serta adanya pemberian cuti dengan alasan tertentu, serta tunjangan hari raya yang diberikan dua Minggu sebelum Idul Fitri (karena hampir seluruh karyawan beragama Islam).

Kebaharuan penelitian yang sekarang dibandingkan yang terdahulu meskipun mengangkat variabel yang sama seperti *reward*, kinerja karyawan dan penilaian kinerja memiliki beberapa kebaruan, yang pertama: pada penelitian ini memberikan gambaran tambahan yaitu adanya variabel moderasi berupa penilaian kinerja terhadap kinerja terutama ketika adanya pandemic Covid-19. CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya yang berkecimpung di unit usaha yang bergerak dalam bidang supplier akrilik dan mika, pembuatan etalase akrilik dan laser *cutting* dan gravir terdampak pandemic Covid-19 terutama pada pengiriman/distribusi baik bahan baku maupun produk jadi. Kebaharuan lainnya antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, dari segi obyek penelitian yang mana belum pernah dilakukannya penelitian pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya. Perbedaan obyek penelitian ini tentunya juga akan mempengaruhi latar belakang karyawan dalam bekerja.

Pentingnya dilakukan penelitian ini guna untuk mengetahui hubungan pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui penilaian kinerja agar supaya dapat ditarik suatu kebijakan baru yang tentunya dapat mengatasi masalah yang ada. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penilaian Kinerja Studi Kasus: CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka dapat diidentifikasi beberapa pertanyaan yang muncul seperti berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya?
2. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya?
3. Apakah penilaian kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya?
4. Apakah penilaian kinerja memediasi hubungan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya?
5. Apakah *reward* dan penilaian kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap penilaian kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya.
4. Untuk mengetahui penilaian kinerja memediasi hubungan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya.

5. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan penilaian kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan pemahaman bagi perusahaan mengenai kondisi pengaruh *reward*, penilaian kinerja dan kinerja karyawan di CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya. Yang nantinya dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk memberikan kebijakan pada kemajuan perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Kalangan Akademisi

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai bahan kajian teoritis dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi Penulis Lain

Diharapkan dapat mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan yang mungkin ditemukan dalam penelitian ini, apabila ke depan ingin melakukan penelitian sejenis.