

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri rokok merupakan industri yang sangat besar di Indonesia, dengan total produksi nasional rata-rata mencapai 220 milyar batang per tahun dan nilai penjualan nasional rata-rata mencapai 40 trilyun rupiah per tahun. Di Jawa Timur sendiri banyak berdiri perusahaan- perusahaan rokok yang masih produksi salah satunya Sampoerna, Gudang Garam, Dll. Keberadaan industri rokok di Indonesia memang dilematis. Di satu sisi mereka diharapkan menjadi salah satu sumber pembiayaan bagi pemerintah karena cukai rokok diakui mempunyai peranan penting dalam penerimaan negara. Namun di sisi lainnya dikampanyekan untuk dihindari karena alasan kesehatan. Peranan industri rokok dalam perekonomian indonesia saat ini terlihat semakin besar, selain sebagai motor penggerak ekonomi juga menyerap banyak tenaga kerja.

Penilaian kinerja juga berperan penting bagi perusahaan menurut Mondy dan Noe 2005 penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan menurut Dessler 2003 penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Aspek lain yang dinilai mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito, 2004:112. Menurut Parlinda dan Wahyuddin 2003:24 kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ,begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja atau tempat kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi tertentu manusia dapat melakukan kegiatannya dengan optimal. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dengan manusia

yang bekerja pada lingkungan tersebut dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, efisiensi dan ketelitian.

Tujuan bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari factor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga kerja dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis dan Jakson,2007 :89). Namun perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak kecuali dalam sektor produksi. Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Penerapan sistem *reward* kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Pegawai yang semakin produktif akan mempengaruhi tingkat laba perusahaan. Menurut Gibson dkk, (2012), tujuan dari program system *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja ,dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja . Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Dan selain *reward* perusahaan juga haus menerapkan *punishment* kepada pegawai yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja pegawai yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut pemberian *punishment* perlu diberikan dan sesuai dengan kesalahan tersebut, hal itu diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso merupakan salah satu perusahaan rokok di Jawa Timur yang terdapat di Kabupaten Bondowoso. Perusahaan Rokok Gagak hitam Bondowoso berdiri pada tanggal 16 Desember 2004, yang didirikan oleh pengusaha tembakau yang bernama Nawar H. Wasil kegiatan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang harus terbentuk dari karakteristik pekerjaan yang merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan

Tabel 1.1

Produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan produksi rokok sigaret kretek mesin (SKM) PR. Gagak Hitam Tahun 2014 - 2017

Tahun	Produksi (Bal)	
	SKT dan SKM	Nilai Rp
2014	60,725,490	13.185.245.120
2015	48,481,320	10.176.120.150
2016	62,584,800	15.235.130.110
2017	44,850,010	10.269.230.200

Sumber : Data Sekunder yg di olah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 , produksi PR.Gagak Hitam dari tahun 2014-2017 mengalami kenaikan & penurunan jumlah produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin(SKM). Pada tahun 2014 produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM) sebesar 60,725,490 bal sedangkan tahun 2015 produksi rokok sigaret kretek tangan (SKM) dan sigaret kretek mesin (SKM) mengalami penurunan sebesar 48,481,320 bal. Dan dari tahun 2016 PR.Gagak Hitam produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigarret kretek mesin (SKM) mengalami kenaikan yang sangat signifikan sebesar 62,584,800 bal. Dan pada tahun 2017 PR.Gagak Hitam produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM) mengalami puncak penurunan sebesar 44,850,010 bal.

Menurut manajer operasional PR. Gagak Hitam penurunan terjadi disebabkan kepuasan kerja yang semakin menurun.Tingkat produksi rokok sesuai

permintaan pasar. Apabila permintaan pasar menurun maka sebagian karyawan produksi di liburkan. Selain itu masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja pegawai masih naik turun, salah satunya diindikasi oleh gaji, yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali.

Masalah lain yang dihadapi oleh PR.Gagak Hitam adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Presentase mangkir pegawai PR.Gagak Hitam bagian produksi dari tahun ke tahun terus meningkat

Tabel 1.2
Daftar Tingkat Absensi Pegawai PR. Gagak Hitam
Tahun 2014 - 2017

Absensi / tahun (%)	Tingkat mangkir / tahun (%)
Tahun	Mangkir
2014	1,3
2015	2,4
2016	3,2
2017	4,5

Sumber : DataSekunder yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 dari tahun 2014-2017 diindikasikan bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2014 sebesar 1,3%, tahun 2015 sebesar 2,4%, tahun 2016 sebesar 3,2%, dan tahun 2017 sebesar 4,5%. Dari tabel tersebut, disiplin karyawan dari tahun ke tahun semakin menurun ini ditunjukkan dengan presentase mangkir yang meningkat pada setiap tahunnya.

Kantor PR. Gagak Hitam beralamat di Jalan Raya Bondowoso Kecamatan Maesan – Kabupaten Bondowoso. Daerah tersebut adalah salah satu daerah mayoritas buruh dan petani. Lingkungan kerja menjadi salah satu kendala yang dihadapi PR. Gagak Hitam. Masalah yang muncul dari Pegawai yaitu merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut beberapa pegawai, hal lainnya berkaitan dengan kinerja karyawan, pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup

tiap tahun selalu meningkat. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama mereka bekerja.

Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya perusahaan lain, untuk mencapai tujuan perusahaan, pimpinan selaku pemegang kontrol perusahaan berupaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, hal ini dilakukan agar karyawan dapat semangat bekerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan *reward*, *punishment*, kepada karyawannya yang giat untuk bekerja dengan baik, agar sesuai dengan yang diharapkan. Tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Rumusan Masalah

1. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Gagak hitam bondowoso?
2. Apakah *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Gagak hitam bondowoso?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Gagak hitam bondowoso?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PR. Gagak hitam bondowoso secara parsial.

2. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PR. Gagak hitam bondowoso secara parsial.
3. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PR. Gagak hitam bondowoso secara parsial.

1.4.1 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh *reward*, *punishment*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain :

1. Manfaat akademis :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh *reward*, *punishment*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat memberikan masukan bagi mereka yang akan meneliti hal ini lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.

2. Manfaat praktis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PR. Gagak Hitam Bondowoso tentang keefektifan penerapan *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja.