

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan (Hamid, 2017)

Sejak awal Maret 2020 lalu, berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat daerah. Mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), menghimbau untuk bekerja dirumah (*work from home*), meniadakan kegiatan ibadah dan meminta masyarakat untuk mengurangi aktivitas ekonomi diluar rumah. Kebijakan tersebut bermaksud baik, namun dampak kebijakan tersebut memiliki resiko tinggi untuk Wisata Jatim Park 1 yang dimana selama Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) tersebut Wisata Jatim Park 1 yang di bawah naungan Wisata Jatim Park 1 itu ditutup sementara dalam kurun waktu 8 bulan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pegawai adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin handal. Sumber daya manusia yang berkualitas ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan

prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Berbagai potensi baik alam maupun buatan yang terdapat di Wisata Jawa Timur Park 1 menjadikan Wisata Jawa Timur Park 1 menjadi salah satu destinasi wisata yang menarik. Wisata Jawa Timur Park 1 terdiri dari berbagai departemen dari berbagai departemen ada yang berada di area/lapangan dan ada yang berada di *Back Office*. Departemen lapangan bertanggungjawab dalam membangun dan mengawasi berbagai tempat hiburan (destinasi) yang sedang berkembang, sedangkan departemen *Back Office* yang meliputi manager, super vesor area dan kaptaen area yang bertanggungjawab dalam mengurus berbagai administrasi dari perusahaan yang jobdisnya harus di kantor maupun di area, fokus pada penelitian ini adalah para karyawan pada devisi *Back Office* perusahaan.

Kinerja karyawan sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut (Illanisa et al, 2019). Jadi seseorang dapat berinteraksi dengan organisasi tempatnya dia bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang telah diterima.

Dalam dunia kerja dewasa ini karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta karyawan yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk meningkatka perkembangan dan kinerja kinerja perusahaan.

*Reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Putri Kentjana & Nainggolan, 2018). penghargaan (*Reward*) merupakan pemberian balas jasa yang dibayarkan kepada setiap individu karyawan sebagai apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai, baik berbentuk materi maupun nonmateri. (Ferdinand & Satibi, 2021)

Pemberian *Reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajiban perlu diterapkan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*Economic Reward*). jika hak berkaitan dengan *Reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja. Maka semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengurangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim. kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas (Ferdinand, N., & Satibi, A. 2021). Kerjasama tim menciptakan sinergi positif dengan mengoordinasikan upaya. Artinya kinerja yang dicapai oleh tim lebih baik daripada kinerja

individu-individu dalam organisasi atau perusahaan. Jumlah tugas yang diselesaikan lebih besar daripada hasilnya. Pekerjaan individu, karena pekerja adalah hasil kontribusi kolektif dari anggota tim.

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa et al, 2019). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta, untuk itu setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi- organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas (Reza Nurul Ichsan, 2020).

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki rasa tanggungjawab kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Jawa Timur Park 1 Kota Batu berlokasi di jl. Kartika no. 2 Batu. Wisata ini mulai dibangun pada bulan Oktober 2000 dimana pembangunannya

dilakukan secara bertahap. Desain Jawa Timur Park 1 Kota Batu berasal dari Bapak Paul Sastro dengan konsultan desain dari PT. Sri Mulya Indo Pratiwi yang berasal dari kota Surabaya. Formasi dan format Jawa Timur Park 1 Kota Batu memakan waktu kurang lebih selama 1 tahun dan pada 09 Desember 2001, Jawa Timur Park 1 Kota Batu resmi dibuka untuk umum. Untuk selanjutnya pengelolaan Jawa Timur Park 1 Kota Batu dilakukan oleh PT. Bunga Wangsa Sejati yang merupakan anak perusahaan dari PT. SAS yang menaungi Wisata Bahari Lamongan (WBL), Tanjung Kodok Beach Resort, Pondok Jawa Timur Park, Hotel Kartika Graha, Gajah Mada Plaza, Play Ground, D'rumah beserta area futsalnya, dan Club BungaButik Resort.

Diketahui jika kinerja Karyawan di Wisata Jawa Timur Park 1 sudah cukup baik, namun mengingat pentingnya kinerja karyawan maka Wisata Jawa Timur Park 1 senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan motivasi. Dari segi kemampuan karyawan diketahui jika karyawan Wisata Jawa Timur Park 1 mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi masing-masing karyawan, namun untuk meningkatkan kemampuan karyawan maka Wisata Jawa Timur Park 1 mengadakan pendidikan dan penelitian. Sedangkan dari segi *Reward*, diketahui jika untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan Wisata Jawa Timur Park 1 memberikan kompensasi di luar gaji seperti gaji ketiga belas, tunjangan hari raya serta penghargaan satyalencana sebagai bentuk pemberian penghargaan yang positif.

Berdasarkan wawancara secara langsung kepada Bapak Ferry Fernanda selaku HRD di Wisata Jawa Timur Park 1 yang dilakukan penelitian di perusahaan tersebut ditemukan beberapa fenomena-fenomena yang berhubungan dengan *Reward*, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja. Fenomena tersebut yakni masih kurangnya kerjasama tim yang sehat, seperti masih adanya kecemburuan sosial antar karyawan, Kurangnya pemahaman dalam

berpola pikir mengakibatkan karyawan dapat merendahkan satu sama lain, kurangnya kepercayaan antar karyawan. Manajer perusahaan Tidak mengadakan pemberian penghargaan pada karyawan yang mempunyai keunggulan atau prestasih lebih, sehingga karyawan akan menjadi tidak semangat dalam mencapai target perusahaan.

Dalam perusahaan tersebut masih adanya karyawan yang tidak disiplin seperti adanya karyawan yang masuk terlambat, bermalasan, meninggalkan area kerja saat jam kerja dan selama pandemi karyawan yang job utama/ pekerjaan utamanya di wisata jawa timur park 1 mereka tidak memiliki job utama lagi sehigga sebagian dari karyawan mencari pekerjaan sampingan diluar salah satu contohnya Goojek dan *Shopee food*. Ketika perusahaan sudah operasional lagi karyawan pada lupa bahwa pekerjaan tetapnya di wisata jatim park 1 mereka asik dengan pekerjaan sampingannya Goojek sampe malam, sehingga pagi di saat waktunya kerja mereka sering terlambat masuk kantor bahkan tidak masuk sehingga mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai Reward, kerjasama tim, dan disiplin kerja merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula. Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada.

Kesalahan diatas sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang berskala kecil maupun besar, seperti Wisata Jawa Timur Park 1 yang mempunyai 190 karyawan, seperti kondisi di atas tidak menutup kemungkinan terjadi. Kondisi dengan banyaknya elemen yang terkait dalam organisasi ini merupakan permasalahan tersendiri dalam perkembangannya. Masalah *reward*, kurangnya kerjasama tim dan disiplin kerja yang tidak sesuai dan tidak

menutup kemungkinan keterampilan kerja yang minim yang merupakan faktor yang bisa menjadi kenyataan bila tidak diselesaikan dan tidak dilaksanakan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah *Reward*, Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Wisata Jawa Timur Park 1 Kota Batu. Berdasarkan Latar Belakang diatas mengenai pentingnya *Reward*, Kerjasama Tim dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian melalui judul “**Pengaruh *Reward*, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Reward*, kerjasama tim, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada wisata Jawa Timur Park 1 Kota Batu?
2. Bagaimana pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada wisata Jawa Timur Park 1 Kota Batu?
3. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada wisata Jawa Timur Park 1 Kota Batu?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada wisata Jawa Timur Park 1 Kota Batu?

## **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh *Reward*, kerjasama tim, dan disiplin kerja kinerja karyawan pada wisata Jawa Timur Park 1 Kota Batu
- b. Untuk menganalisis pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada wisata Jawa Timur Park 1 Kota Batu

- c. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada wisata Jawa Timur Park 1 Kota Batu
- d. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada wisata Jawa Timur Park 1 Kota Batu

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoristik

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi bagi pembaca dan memperkaya wawasan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta dapat dijadikan rujukan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.

### b. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai pengetahuan akan pentingnya *reward*, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja diperusahaan tersebut dengan memperhatikan faktor *Reward*, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja untuk meminimalisir terjadinya tingkat kinerja karyawan yang tinggi.