

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang berlangsung secara dinamis, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki (Hasibuan et al., 2019). Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam organisasi yang tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana aktivitas operasional, tetapi juga sebagai aset perusahaan yang berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta keberlanjutan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilaksanakan secara sistematis, terintegrasi, dan berkesinambungan guna mengoptimalkan kinerja karyawan serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Manajemen berperan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai sumber daya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang secara khusus berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja. Dengan demikian, manajemen dan manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat, karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki.

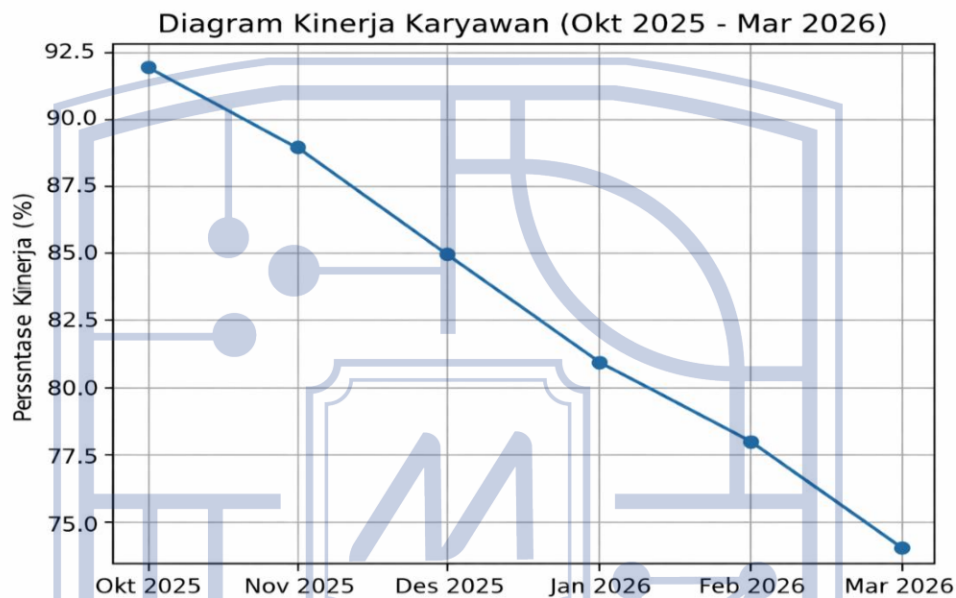
Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas individu serta menjadi faktor strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Secara konseptual, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, pemberian penghargaan (*reward*), serta kompetensi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

yang diberikan (Robbins et al., 2017). Berdasarkan kondisi empiris yang ditemukan di PT Rubber Hock Lie, kinerja karyawan menunjukkan adanya variasi dalam pencapaian hasil kerja. Sebagian karyawan mampu memenuhi bahkan melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan sebagian lainnya masih menghadapi kendala dalam mencapai standar kinerja yang diharapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya manusia masih memerlukan optimalisasi melalui penerapan strategi manajemen yang tepat, sehingga seluruh karyawan mampu menunjukkan kinerja yang lebih efektif, produktif, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Selain itu, faktor sistem penghargaan (*reward*) dan motivasi kerja juga turut berperan dalam membentuk tingkat kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie. Pemberian *reward* yang belum sepenuhnya optimal, baik dari segi keadilan, ketepatan waktu, maupun bentuk penghargaan, dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Di sisi lain, masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang cukup baik, sehingga tetap menunjukkan kinerja maksimal meskipun tanpa adanya penghargaan tambahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, seperti perbaikan sistem *reward*, peningkatan motivasi kerja, serta pengembangan kompetensi karyawan, guna menciptakan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

PT Rubber Hock Lie merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa karet remilingan (pengolahan karet yang digiling) yang terletak di sunggal Medan. PT Rubber Hock Lie bertempat di Jl. Stasiun No. 7 Tanjung Gusta Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20351. PT Rubber Hock Lie tersebut berdiri pada tahun 1952. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah karyawan Staff Kantor yaitu karyawan yang langsung terjun pada pekerjaan seperti operator Output dan Input. karyawan Staff Kantor adalah karyawan yang paling dekat dengan pelanggan dan berpengaruh terhadap pelanggan. Menurut Head HRD (*Human Resources Department*) PT Rubber Hock Lie masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia khususnya karyawan Staff Kantor PT Rubber Hock Lie. Kurang pelatihan yang baik kepada karyawan Staff Kantor PT Rubber Hock Lie menjadikan karyawan banyak melakukan kesalahan

yang akan berakibat terjadinya kelambatan kinerja karyawan, sehingga pelanggan menjadi kurang puas dengan jasa yang diberikan oleh perusahaan PT Rubber Hock Lie. Hal tersebut dapat dilihat dari data yang tidak relevan pada PT Rubber Hock Lie dalam tahun 2025 - 2026.



Sumber : PT Rubber Hock Lie 2026

Gambar 1.1. Data Kinerja PT Rubber Hock Lie

Dari Gambar 1.1. di atas dapat terlihat dalam enam bulan terakhir, PT Rubber Hock Lie mengalami penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari capaian target perusahaan yang cenderung menurun setiap bulannya, sehingga perkembangan kinerja secara keseluruhan tergolong lambat. Penurunan kinerja tersebut diduga kuat disebabkan oleh tingginya target capaian yang tidak diimbangi dengan pelatihan yang memadai bagi karyawan. Head HRD (*Human Resources Department*) PT Rubber Hock Lie menegaskan bahwa kurangnya pelatihan yang baik berdampak langsung pada menurunnya semangat dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan target kerja perusahaan. Kondisi ini kemudian berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang semakin melemah dari waktu ke waktu. Dampak dari penurunan kinerja karyawan tersebut juga dirasakan oleh perusahaan, yaitu terjadinya keterlambatan pembayaran serta menurunnya jumlah pengiriman kepada buyer atau konsumen tetap yang bekerja sama dengan PT Rubber Hock Lie. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada internal perusahaan, tetapi juga pada hubungan bisnis dengan

pelanggan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang proporsional antara pelatihan dan kinerja karyawan (Faisal, 2007). Dalam proses kerja, pelatihan merupakan aspek penting yang berperan dalam meningkatkan kemampuan serta produktivitas karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pelatihan yang baik akan membantu karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya (Dessler, 2020).

Pelatihan kerja pada PT Rubber Hock Lie secara umum dapat dilihat dari hasil dari tingkat kinerja serta partisipasi karyawan dalam mengikuti proses pelatihan. Perusahaan tersebut mendorong karyawan untuk aktif dalam kegiatan proses pelatihan internal ataupun eksternal. Pelatihan kerja yang baik dapat menjadi bekal karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih berat dan flexibel. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan kerja merupakan tujuan utama yang hendak dicapai dalam setiap mencapai target karyawan khususnya di PT Rubber Hock Lie.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat pelatihan kerja pada karyawan PT Rubber Hock Lie, peneliti melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuisisioner secara online kepada 34 responden di perusahaan tersebut. Hasil kuisisioner pelatihan kerja karyawan PT Rubber Hock Lie dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Hasil Kuisisioner Prasurvei Mengenai Pelatihan Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya mengalami kesulitan dalam mencapai target kinerja sehingga diperlukan pelatihan kerja	73,5%	26,5%
2.	Pelatihan kerja secara berkala dapat meningkatkan produktivitas karyawan	76,5%	23,5%
3.	Pelatihan diperlukan untuk mengembangkan kinerja lebih optimal	76,5%	23,5%

Sumber : Hasil Penelitian Pra Survey, 2026 (Data Diolah)

Dari Tabel 1.1. di atas dapat dilihat hasil kuesioner prasurvei mengenai pelatihan kerja terhadap 34 orang staff menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pentingnya pelatihan kerja dalam

meningkatkan kinerja. Pada pernyataan pertama, sebanyak 25 responden menyatakan setuju bahwa mereka mengalami kesulitan dalam mencapai target kinerja sehingga diperlukan pelatihan kerja, sedangkan 9 responden menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa masih memerlukan pelatihan untuk membantu meningkatkan kemampuan dalam mencapai target kerja. Selanjutnya, pada pernyataan kedua, sebanyak 26 responden menyatakan setuju bahwa pelatihan kerja yang dilaksanakan secara berkala dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara 8 responden menyatakan tidak setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden meyakini adanya hubungan positif antara pelatihan kerja yang berkesinambungan dengan peningkatan produktivitas kerja.

Pada pernyataan ketiga, sebanyak 26 responden menyatakan setuju bahwa pelatihan diperlukan untuk mengembangkan kinerja menjadi lebih optimal, sedangkan 8 responden menyatakan tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang pelatihan sebagai sarana yang penting untuk meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian target yang lebih baik. Secara keseluruhan, hasil prasurvei menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan persetujuan terhadap pentingnya pelatihan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kemampuan karyawan dalam mencapai target kinerja, sehingga pelaksanaannya perlu menjadi perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rosyidah, *et al.*, 2024). Namun, penelitian lain menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Satria, *et al.*, 2023), bahkan penelitian terdahulu lainnya menyatakan bahwa pelatihan hanya berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel mediasi seperti disiplin kerja (Wahyudi, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa Pelatihan kerja merupakan upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk pengetahuan, keterampilan,

dan perilaku (Gary Dessler, 2017). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi melalui pengembangan kemampuan kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan (Noe Raymond A, 2020).

Adapun faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan baik dari orang lain ataupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015).

PT Rubber Hock Lie juga memberikan motivasi atau semangat kerja untuk karyawannya dikarenakan tingginya tingkat kelemahan kerja karyawan. Hal tersebut dilakukan agar tercapainya keberhasilan dalam bekerja.

Tabel 1.2. Jenis Motivasi pada PT Rubber Hock Lie

No	Bentuk Motivasi	Deskripsi
1	Gaji/Upah Kompetitif	Imbalan tetap yang diberikan perusahaan sesuai standar dan beban kerja
2	Bonus & Insentif	Tambahan penghasilan berdasarkan pencapaian target atau kinerja karyawan
3	Tunjangan	Fasilitas tambahan seperti kesehatan, transportasi, makan, dan lainnya

Sumber : PT Rubber Hock Lie 2026

Dari Tabel 1.2. di atas dapat dilihat Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan PT Rubber Hock Lie Sunggal, Medan, peneliti melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuisioner secara online kepada 34 responden di PT Rubber Hock Lie tersebut. Hasil kuisioner mengenai motivasi kerja karyawan PT Rubber Hock Lie Sunggal, Medan dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3. Hasil Kuisioner Prasurvei Mengenai Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan Saya menunda penyelesaian pekerjaan	73,5%	26,5%
2.	Kurangnya motivasi kerja dapat berdampak pada kualitas hasil kerja yang Saya hasilkan	73,5%	26,5%
3.	Saya sering merasa kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan	73,5%	26,5%

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data Diolah)

Dari Tabel 1.3. di atas dapat dilihat dari hasil kuesioner prasurvei mengenai motivasi kerja terhadap 34 orang staff menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat persetujuan yang tinggi mengenai pentingnya motivasi kerja dalam mendukung kinerja. Pada pernyataan pertama, sebanyak 25 responden menyatakan setuju dan 9 menyatakan tidak setuju bahwa kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan mereka menunda penyelesaian pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyadari bahwa rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selanjutnya, pada pernyataan kedua, sebanyak 25 responden menyatakan setuju dan 9 menyatakan tidak setuju bahwa kurangnya motivasi kerja dapat berdampak pada kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memahami bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan.

Pada pernyataan ketiga, sebanyak 25 responden menyatakan setuju dan 9 menyatakan tidak setuju bahwa mereka sering merasa kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi kurangnya motivasi masih dirasakan oleh sebagian besar karyawan dan berpotensi memengaruhi efektivitas serta pencapaian kinerja.

Secara keseluruhan, hasil prasurvei menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan mengenai motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi perilaku kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, baik melalui pemberian dorongan intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hasby, *et al.*, 2023). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, melainkan melalui variabel mediasi tertentu (Rahmawati, *et al.*, 2024).

Dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang dijelaskan dalam *Self-Determination Theory* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan keterlibatan kerja karyawan (Kuniasih, *et al.*, 2024). Hal ini sejalan dengan konsep kebutuhan aktualisasi diri dalam teori Maslow yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis individu dalam meningkatkan kinerja.

Faktor selanjutnya yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu *reward*. *Reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi, pencapaian, dan kinerja yang telah dihasilkan. Pemberian *reward* dapat berupa insentif finansial maupun nonfinansial, seperti bonus, penghargaan, promosi jabatan, maupun pengakuan atas prestasi kerja. Pemberian penghargaan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong individu untuk mencapai hasil yang lebih optimal (Azmii, 2022). Selain itu, (Sulistyawati, 2020), Menyatakan bahwa *reward* merupakan salah satu mekanisme yang efektif dalam mengendalikan perilaku kerja karyawan agar lebih produktif dan selaras dengan tujuan organisasi. Dengan adanya sistem *reward* yang baik, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan.

Karyawan yang mendapatkan *reward* secara adil dan konsisten cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta peningkatan kualitas kinerja. *Reward* menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kompetitif secara sehat. Namun demikian, sistem pemberian *reward* di PT Rubber Hock Lie masih perlu mendapat perhatian lebih, karena belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Hal ini dapat menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan, mengingat kurang efektifnya pemberian *reward* berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap *reward* PT Rubber Hock Lie, peneliti melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuisioner kepada sejumlah responden. Hasil kuisioner mengenai *reward* pada PT Rubber Hock Lie dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4. Hasil Kuisisioner Prasurvei Mengenai *Reward* Kerja

1.	<i>Reward</i> yang diberikan sesuai dengan beban kerja/jobdesk	35,3%	64,7%
2.	<i>Reward</i> penting untuk menghargai usaha yang dikeluarkan setiap karyawan	67,6%	32,4%
3.	Saya memahami dengan jelas sistem pemberian <i>reward</i> ditempat kerja	58,8%	41,2%

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data Diolah)

Dari Tabel 1.4. di atas dapat dilihat hasil kuesioner prasurvei mengenai *reward* terhadap 34 orang staff menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan yang positif terhadap sistem *reward* yang diterapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat persetujuan responden pada setiap pernyataan yang diajukan. Pada pernyataan pertama mengenai kesesuaian *reward* yang diberikan dengan beban kerja atau jobdesk, sebanyak 12 responden menyatakan setuju dan 22 menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai *reward* yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang mereka laksanakan. Selanjutnya, pada pernyataan kedua mengenai pentingnya *reward* sebagai bentuk penghargaan atas usaha yang dikeluarkan setiap karyawan, sebanyak 23 responden menyatakan setuju dan 11 menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memandang *reward* sebagai bentuk apresiasi yang penting dalam menghargai kontribusi dan usaha karyawan selama bekerja.

Pada pernyataan ketiga mengenai pemahaman terhadap sistem pemberian *reward* di tempat kerja, sebanyak 20 responden menyatakan setuju dan 14 menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memahami dengan baik mekanisme pemberian *reward* yang diterapkan oleh perusahaan. Secara keseluruhan, hasil prasurvei menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap sistem *reward* yang diterapkan perusahaan. Tingginya persentase jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan mengindikasikan bahwa *reward* dipandang sebagai bentuk penghargaan yang sesuai dengan beban kerja, penting dalam mengapresiasi usaha karyawan, serta didukung oleh pemahaman yang baik mengenai sistem pemberiannya. Dengan

demikian, *reward* diharapkan dapat terus dipertahankan dan dikelola secara konsisten agar mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Afilla, *et al.*, 2024). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama pada bentuk kompensasi finansial atau ketika tidak didukung variabel lain seperti motivasi kerja (Imbron, *et al.*, 2024).

Berdasarkan pada Penelitian terdahulu menyatakan bahwa sistem *reward* yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja (Pertiwi, *et al.*, 2024). Selain itu, efektivitas *reward* sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan, baik distributif maupun prosedural, sehingga *reward* tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja tanpa adanya faktor keadilan tersebut (Dewi, *et al.*, 2026). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menegaskan bahwa kesesuaian dan relevansi *reward* terhadap kebutuhan karyawan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja (Suciyono, *et al.*, 2025).

Dengan mempertimbangkan ketiga variabel tersebut yaitu pelatihan, motivasi kerja dan *reward* tersebut penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana masing masing variabel tersebut mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT Rubber Hock Lie. Oleh sebab itu peneliti terdorong dalam menentukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT Rubber Hock Lie”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie?

3. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan, motivasi dan reward secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie?

1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini disusun untuk membatasi fokus kajian agar lebih terarah dan sistematis. Ruang lingkup penelitian mengenai pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variable) : Pelatihan (x_1), Motivasi (x_2), dan *Reward* (x_3)
2. Variabel Terikat (Dependent Variable) : Kinerja Karyawan (Y)
3. Objek Penelitian : PT Rubber Hock Lie Sunggal
4. Subjek Penelitian : Karyawan PT Rubber Hock Lie Sunggal
5. Periode Penelitian : Tahun 2026

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian pada PT Rubber Hock Lie adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan reward secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie.

1.5. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian pada PT Rubber Hock Lie adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa, Seperti disiplin, konsisten, dan komitmen. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan pelatihan, motivasi, dan sistem penghargaan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan kajian atau perbandingan dalam penelitian di bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi manajemen PT Rubber Hock Lie dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pelatihan, peningkatan motivasi kerja, serta perbaikan sistem reward agar lebih adil dan tepat sasaran. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian tersebut merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Dewa Ayu DwiPadmi Putri, *et.al.*, pada tahun 2025 dengan judul “Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Falala Chocolate Bali” (Dewa Ayu DwiPadmi Putri, *et al.*, 2025). Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Falala Chocolate Bali ”. Penelitian terdahulu berfokus pada pengaruh pelatihan, dan

motivasi, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya mereplikasi, tetapi juga :

- a) Perbedaan objek dan lokasi penelitian, yaitu pada PT Rubber Hock Lie.
- b) Pengembangan model penelitian yang lebih kontekstual dan relevan dengan praktik manajemen SDM saat ini.
- c) Upaya pengujian ulang (replikasi) untuk melihat konsistensi hasil penelitian dalam konteks yang berbeda.

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menguji kembali konsistensi temuan sebelumnya dalam konteks dan objek yang berbeda, yaitu pada PT Rubber Hock Lie. Selain itu, penelitian ini juga mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel *reward* sebagai faktor yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam praktik manajemen sumber daya manusia, sistem penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengadopsi konsep sebelumnya, tetapi juga memperluas kajian agar lebih komprehensif dan relevan dengan kondisi organisasi saat ini.

2. Objek penelitian terdahulu adalah karyawan Falala Chocolate Bali sedangkan objek penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PT Rubber Hock Lie.
3. Periode pengamatan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2025 sedangkan penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2026.