

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

UMKM atau usaha mikro, kecil, dan menengah memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Selain berperan penting dalam perekonomian negara Indonesia, UMKM juga berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia karena dapat menciptakan lapangan kerja serta memiliki peranan penting dalam menggerakkan pertumbuhan ekonomi nasional dan memperbaiki kesejahteraan rakyat. Hal ini mendorong pemerintah untuk terus memberdayakan UMKM yang ada di Indonesia. Keberlanjutan sebuah UMKM yang baik sangat diperlukan sumber daya manusia yang baik pula untuk menunjang kegiatan-kegiatan operasional dan mengoptimalkan produktivitas kerja yang ada dalam UMKM itu sendiri.

Sumber daya manusia adalah asset paling utama yang wajib dimiliki oleh sebuah usaha dagang atau UMKM karena karyawan yang membuat tujuan, mendorong inovasi, serta mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus memberikan perhatian kepada karyawan. Wariani & Mayasari (2023) menjelaskan bahwa suatu perusahaan dapat berkembang jika fungsi-fungsi manajemen bekerja dengan baik. Sumber daya manusia yang baik akan mengantarkan usaha dagang atau UMKM pada tujuannya yaitu memperoleh keuntungan. Tanpa adanya sumber daya manusia usaha dagang atau UMKM tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan. Widia Lestari & Ary Widiastini (2021) menyatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan terus berkembang. Hal ini sejalan

dengan pernyataan Suwandewi & Heryanda (2022) bahwa produktivitas kerja sangat penting bagi agensi atau bisnis untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia dapat dikatakan baik apabila telah menunjukkan produktivitas dan kinerja yang baik dalam usaha dagang atau UMKM itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Widiastana & Cipta (2022) di mana akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi jika produktivitas karyawan berada pada puncaknya. Usaha dagang atau UMKM dituntut untuk meningkatkan produktivitas agar dapat bertahan dan berkembang di era persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kompri (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut. Usaha dagang atau UMKM tidak akan mampu memaksimalkan produksi dan laba tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meskipun produktivitas kerja karyawan memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu UMKM, pada kenyataannya tidak semua usaha mampu menjaga dan meningkatkan tingkat produktivitas karyawannya secara optimal. Masih terdapat tantangan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor UMKM, yang perlu diatasi untuk mendukung pertumbuhan industri ini (Faidah & Nugraha, 2024).

Fenomena yang terjadi saat ini adalah meningkatnya tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 01. Berdasarkan data dari databoks.katadata.co.id

(2024) Produktivitas Tenaga Kerja RI Urutan ke-5 di Asia Tenggara. Indonesia menempati peringkat ke-5 di antara negara anggota ASEAN, yaitu di bawah Singapura, Brunei, Malaysia, dan Thailand. Namun, dilihat dari peringkat dunia, produktivitas Indonesia tergolong rendah yang mana hanya masuk peringkat ke-111 dari 189 negara.

UD Budi Jaya Lestari merupakan salah satu UMKM atau usaha dagang yang bergerak di bidang produksi mebel dan jasa kontraktor. UD Budi Jaya Lestari adalah usaha dagang di bidang produksi mebel yang menerima pesanan segala produk kayu berupa kusen, pintu, gasebo, jineng, meja, lemari, kursi, furniture, dan interior HPL serta merupakan suplier peti buah pengiriman ke seluruh Bali. UD Budi Jaya Lestari beralamat di Dusun Penulisan, Desa Tunjung, Kecamatan Kubutambahan, Kabupaten Buleleng, Bali. Pemilihan Desa Tunjung, kecamatan Kubutambahan sebagai lokasi penelitian salah satunya yaitu keberadaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Tunjung yang berhasil meraih penghargaan *Profitable Achievement Award* tahun 2022 dalam ajang BUMDes Award Nasional Jawa-Bali yang diselenggarakan oleh ITS (RedaksiWD, 2022). UD Budi Jaya Lestari dipilih sebagai tempat penelitian karena merupakan satu-satunya UMKM atau usaha dagang yang bergerak dibidang produksi mebel tetapi juga memproduksi peti buah di kecamatan Kubutambahan. Peti buah ini merupakan hasil dari usaha PMW (Program Mahasiswa Wirausaha) yang lolos didanai pada tahun 2012. UD Budi Jaya Lestari tidak hanya memproduksi mebel tetapi juga memproduksi peti buah dalam jumlah besar secara konsisten melebihi dari 500 unit per bulan. Adapun pangsa pasar dari UD Budi Jaya Lestari yaitu mulai dari

permintaan konsumen warga lokal, villa, perumahan, pengepul peti buah hingga permintaan keluar Bali yaitu Jawa Timur.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan pemilik usaha didapati bahwa dalam beberapa tahun terakhir terdapat permasalahan pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel. Karyawan pada bagian produksi tidak mampu mencapai target produksi yang sudah ditetapkan pada tahun 2023 dan tahun 2024. Penurunan produktivitas kerja karyawan UD Budi Jaya Lestari dapat dilihat pada Tabel 1.1 produksi tahun 2023 dan tahun 2024 sebagai berikut.

Tabel 1.1 Produksi Tahun 2023-2024

No	Bulan	Tahun 2023		Tahun 2024	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Juni	12.500 unit	8.500 unit	12.500 unit	8.000 unit
2	Juli	12.500 unit	8.000 unit	12.500 unit	8.000 unit
3	Agustus	1.000 unit	800 unit	1.000 unit	800 unit
4	September	1.000 unit	800 unit	1.000 unit	800 unit
5	Oktober	1.500 unit	800 unit	1.500 unit	800 unit
6	November	800 unit	600 unit	800 unit	600 unit
7	Desember	1.000 unit	800 unit	1.000 unit	800 unit
Total		30.300 unit	20.300 unit	30.300 unit	19.800 unit

Sumber: Pemilik UD Budi Jaya Lestari, 2025

Data produksi tahun 2023 dan 2024 di atas mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan UD Budi Jaya Lestari terbilang rendah yaitu ditandai dengan pencapaian realisasi produksi tidak mencapai target yang telah ditentukan. Target produksi tahun 2023 dan 2024 selalu konsisten dan menetap. Pada bulan Juni – Juli tahun 2023 dan 2024 terdapat target yang sama yaitu 12.500 unit, namun

pencapaian pada bulan Juni 2023 sebanyak 8.500 unit, pada bulan Juli 2023 sebanyak 8.000 unit. Sedangkan pada bulan Juni – Juli 2024 terealisasi sebanyak 8.000 unit. Lalu, di bulan Agustus – September tahun 2023 dan 2024 terdapat target yang sama pula yaitu 1.000 unit, namun pada bulan Agustus – September 2023 dan 2024 pencapaiannya hanya 800 unit dan pada bulan Oktober tahun 2023 dan 2024 terdapat target 1.500 unit, namun pencapaian yang terealisasi yaitu 800 unit, lalu pada November tahun 2023 dan 2024 terdapat target 800 unit, namun pencapaian pada bulan November tahun 2023 dan 2024 yaitu 600 unit. Terakhir pada bulan Desember periode 2023 dan 2024 terdapat target yaitu 1.000 unit, namun pencapaian yang diperoleh pada periode Desember tahun 2023 dan 2024 hanya 800 unit. Total target produksi pada tahun 2023 ditetapkan sebesar 30.300 unit namun jumlah realisasi tahun 2023 hanya mencapai 20.300 unit. Kondisi serupa juga terjadi pada tahun 2024, di mana total target produksi tetap sebesar 30.300 unit tetapi realisasi produksinya hanya mencapai 19.800 unit. Data tersebut menunjukkan bahwa selama dua tahun berturut-turut karyawan tidak mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

Permasalahan produktivitas kerja karyawan produksi UD Budi Jaya Lestari dapat diamati dari ketidaktercapaian target produksi. Hal ini juga terlihat dari fenomena yang terjadi diketahui bahwa, pada wawancara awal yang dilakukan dengan pemilik terkait dengan kondisi produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi didapati bahwa penurunan produktivitas kerja karyawan UD Budi Jaya Lestari tidak hanya dilihat dari ketidaktercapaiannya target seperti yang ada pada Tabel 1.1. Tetapi juga dapat dilihat dari sisi kemampuan karyawan bagian produksi yang tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kemampuan

karyawan produksi UD Budi Jaya Lestari dilihat dari profesionalisme karyawan yang masih rendah. Pemilik menjelaskan bahwa profesionalisme karyawan bagian produksi yang masih tergolong rendah yang terlihat dari ketidaksiplinan dalam memenuhi jam kerja. Pada saat musim panen cengkeh tiba, terdapat beberapa karyawan bagian produksi juga bekerja di kebun cengkeh dengan cara bekerja setengah hari di UD Budi Jaya Lestari dan setengah hari di kebun cengkeh. Karyawan memilih untuk membagi waktu kerjanya antara di mebel dan kebun cengkeh yang mengakibatkan pekerjaan di bagian produksi menjadi terhambat.

Data produksi tahun 2023 dan 2024 mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan produksi mebel UD Budi Jaya Lestari masih tergolong rendah karena hasil produksi belum pernah mencapai target yang telah ditetapkan padahal permintaan akan produk cukup tinggi yang terlihat dari target produksi. Karyawan bagian produksi juga tidak mampu mengelola manajemen waktu kerjanya seperti banyak mengambil libur terutama pada hari keagamaan tanpa memperhitungkan manajemen waktu. Sehingga terdapat keterlambatan pengiriman dan akhirnya hanya bisa mengirimkan produk dengan jumlah yang dapat diselesaikan saja.

Persaingan global yang semakin ketat saat ini mengharuskan usaha dagang atau UMKM untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mampu memengaruhi produktivitas kerja para karyawannya. Hal ini karena produktivitas merupakan isu yang sangat vital dan merupakan tantangan yang tepat, khususnya bagi negara berkembang (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022). Widiati et al. (2024) mengemukakan bahwa kompensasi dan penghargaan (reward) memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Sementara Simbolon (2021) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh stres

kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Pada penelitian ini hanya memfokuskan pada faktor sistem *reward* dan budaya kerja yang diduga memengaruhi produktivitas kerja.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk memperhatikan strategi sumber daya manusia yang tepat. Suatu organisasi dapat menarik dan memperhatikan karyawannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi melalui prestasi dan kinerja para karyawannya. Pemberian *reward* merupakan salah satu bentuk meningkatkan produktivitas karyawan. Armstrong (2007) menjelaskan bahwa sistem *reward* merupakan suatu kerangka yang mencakup strategi, kebijakan, praktik, proses, dan prosedur yang dirancang untuk memberikan *reward* finansial maupun *reward* non-finansial kepada karyawan sesuai kontribusinya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja. Sistem *reward* yang tepat akan menjadi motivator yang dapat menciptakan kondisi yang kondusif pada akhirnya akan membuat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabangala, J. & Amuhaya (2020) yang menunjukkan bahwa memberikan penghargaan atau *reward* yang adil dan terkait langsung dengan pencapaian target dapat menjadi solusi untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan permasalahan produktivitas kerja karyawan yang telah dipaparkan sebelumnya, UD Budi Jaya Lestari senantiasa melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui penerapan sistem *reward* yang efektif. Hasil wawancara bersama pemilik dan karyawan produksi UD Budi Jaya Lestari menyatakan bahwa telah menerapkan pemberian *reward* bagi

karyawan produksi mebel. Namun, sistem *reward* di UD Budi Jaya Lestari ini belum terintegrasi dengan *reward* berbasis kinerja. Pemilik usaha memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawannya setiap Hari Raya Galungan dan saat lebaran. Bentuk *reward* tersebut adalah pemberian ayam utuh yang dilakukan secara serentak dan merata kepada seluruh karyawan yang beragama Hindu. Serta pemberian gratis tiket mudik lebaran untuk karyawan yang beragama Islam. Pemberian ayam dan gratis tiket mudik ini telah berlangsung secara konsisten dari tahun ke tahun sebagai wujud apresiasi pemilik usaha UD Budi Jaya Lestari terhadap kerja keras karyawan selama menjalankan pekerjaan.

Pemberian ayam dan gratis tiket mudik ini dilakukan secara merata tanpa terkecuali yaitu seluruh karyawan yang bekerja di bagian produksi mebel UD Budi Jaya Lestari tanpa adanya perbedaan jumlah sehingga semua karyawan memperoleh *reward* atau penghargaan yang sama. Pemberian ayam dan gratis tiket mudik ini sebagai bentuk *reward* non-finansial tidak langsung yang berarti bukan berupa uang, namun memiliki nilai ekonomis dan emosional bagi karyawan. Serta *reward* yang diberikan bukan merupakan *reward* kinerja melainkan *reward* sosial dan kebersamaan. Sistem *reward* ini diberikan secara merata tanpa terkecuali sehingga tidak menimbulkan kecemburuan dan mampu menciptakan rasa kebersamaan di lingkungan kerja. Namun, sistem *reward* yang dilakukan secara serentak dan merata kepada seluruh karyawan tanpa mempertimbangkan tingkat pencapaian target berpotensi menurunkan motivasi bagi karyawan yang memiliki kinerja tinggi karena tidak terdapat perbedaan *reward* antara karyawan produktif dan kurang produktif. Sehingga sistem ini belum mampu memicu persaingan sehat

karena karyawan yang mencapai target maupun tidak mencapai target tetap mendapatkan *reward* yang sama.

Budaya kerja juga berkaitan erat dengan produktivitas kerja. Budaya kerja memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja karyawan. Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan semua karyawan di suatu perusahaan secara konsisten dan telah tertanam dalam kebiasaan kerja karyawan (Gusti, 2022). Semakin baik budaya kerja usaha dagang atau UMKM, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Armstrong (2007) menyatakan bahwa kebijakan *reward* harus selaras dengan budaya organisasi dan digunakan untuk mendukung serta memperkuat budaya tersebut. Sistem *reward* dapat berperan sebagai instrumen untuk mengubah budaya organisasi agar lebih sesuai dengan arah strategis dan nilai-nilai yang diinginkan perusahaan. Artinya sistem *reward* tidak hanya berfungsi memberikan kompensasi finansial, tetapi juga berperan strategis dalam membentuk perilaku dan nilai-nilai kerja yang diharapkan organisasi. Ketika sistem *reward* dirancang secara adil, transparan, dan konsisten dengan nilai organisasi akan menciptakan budaya kerja yang positif dan berorientasi pada kinerja tinggi (*high-performance culture*). Budaya kerja yang demikian menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja dan produktivitas karena dapat membantu membentuk perilaku karyawan sesuai dengan standar dan harapan organisasi. Dengan demikian sistem *reward* secara tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui proses internalisasi nilai dan perilaku dalam budaya kerja yang kuat.

UD Budi Jaya Lestari sebagai usaha dagang yang terus berkembang, sangat menjunjung tinggi budaya lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara bersama pemilik serta beberapa karyawan produksi mebel pada UD Budi Jaya Lestari menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan sudah optimal. Budaya kerja tersebut tercermin dari kebiasaan-kebiasaan positif yang telah tertanam dalam rutinitas karyawan yang mana setiap memulai pekerjaan, seluruh tim produksi mengikuti *briefing* singkat yang dipimpin oleh pemilik secara langsung untuk menyampaikan target harian yang akan diproduksi. Karyawan UD Budi Jaya Lestari juga terbiasa menjaga kebersihan dan kerapian area kerja produksi setelah jam kerja selesai serta secara rutin membersihkan peralatan dan memastikan setiap alat produksi tersimpan baik.

UD Budi Jaya Lestari telah menerapkan standar operasional prosedur (SOP) yang harus diikuti oleh seluruh karyawan produksi yaitu mengenai tahapan kerja dari pengolahan bahan baku hingga proses *finishing*. Budaya kerja yang diterapkan di UD Budi Jaya Lestari adalah *clan culture* dan nilai budaya kerja yang berorientasi pada kualitas. Di UD Budi Jaya Lestari sangat menjunjung budaya kerja *clan culture* yang mengutamakan kepentingan kelompok dan rasa kekeluargaan guna mengedepankan komunikasi internal yang solid, produktivitas yang tinggi, dan terbuka dengan hal baru. Pemilik UD Budi Jaya Lestari sangat menanamkan nilai komitmen terhadap kualitas produk. Walaupun permintaan setiap bulannya dikatakan sangat tinggi tetapi pemilik usaha secara konsisten menekankan komitmen pada kualitas hasil kepada karyawan bagian produksi. Di mana menempatkan kualitas hasil kerja sebagai prioritas utama. Pemilik usaha mengatakan bahwa tingginya permintaan pasar tidak boleh mengorbankan mutu

hasil produksi. Meskipun budaya kerja di UD Budi Jaya Lestari telah tertanam, masih terdapat beberapa indikasi bahwa penerapan nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja secara optimal.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan et al. (2024) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian penelitian yang dilakukan oleh Oyedokun A.J et al. (2025) menyatakan bahwa sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Abdulrazaq & Yinusa A (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dhewy & Adnyani (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Demikian pula, penelitian Ebenezer et al. (2022) menyatakan bahwa sistem *reward* berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Wahidah et al. (2024) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Agusantoso et al. (2025) yang menyatakan bahwa sistem *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta Abidin & Prawirosumarto (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat *research gap* pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang ditunjukkan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang tidak konsisten dari pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas

kerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini menambahkan variabel budaya kerja sebagai variabel mediasi untuk solusi dari *research gap* yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan tambahan literatur dan juga wawasan kepada pembaca terkait dengan produktivitas kerja karyawan produksi pada UD Budi Jaya Lestari. Meskipun telah banyak penelitian terdahulu yang membahas pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan, namun penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menambahkan variabel budaya kerja sebagai variabel mediasi. Serta pengaruh tersebut bersifat kontekstual dan tidak universal sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dalam konteks industri mebel di daerah pedesaan. Di mana karakteristik pekerjaan dan budaya kerja memiliki kekhasan tersendiri karena setiap daerah memiliki budaya yang berbeda. Penelitian ini juga menekankan pada sistem *reward*. Sehingga penelitian ini sangat penting untuk dilakukan mengingat belum terdapat penelitian yang secara spesifik membahas keterkaitan antara sistem *reward*, budaya kerja, dan produktivitas kerja dalam sektor UMKM usaha mebel khususnya di wilayah Bali Utara.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang sudah dipaparkan, fenomena gap, serta *research gap* penelitian di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Budaya Kerja pada UD Budi Jaya Lestari”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya memberikan gambaran mengenai masalah penelitian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Data produktivitas kerja karyawan UD Budi Jaya Lestari yang diukur dengan jumlah target dan realisasi produksi tahun 2023-2024 menyatakan bahwa

produktivitas kerja pada karyawan UD Budi Jaya Lestari bagian produksi mebel yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Sistem *reward* yang diterapkan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan produksi mebel pada UD Budi Jaya Lestari.
3. Kesenjangan hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja seperti yang sudah dijelaskan di latar belakang.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan dan fokus penelitian pada pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian produksi mebel UD Budi Jaya Lestari. Subjek penelitian ini yaitu hanya karyawan yang bekerja di UD Budi Jaya Lestari bagian produksi. Pembatasan ini bertujuan guna penelitian ini mempunyai pembahasan yang tidak terlalu luas, oleh sebab itu diberikan batasan pada penelitian.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Uraian latar belakang sebelumnya mengarahkan rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Budi Jaya Lestari?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Budi Jaya Lestari?

3. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap budaya kerja pada UD Budi Jaya Lestari?
4. Apakah budaya kerja berperan signifikan dalam memediasi pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Budi Jaya Lestari?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Budi Jaya Lestari.
2. Menguji pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Budi Jaya Lestari.
3. Menguji pengaruh sistem *reward* terhadap budaya kerja pada UD Budi Jaya Lestari.
4. Menguji peran mediasi budaya kerja dalam pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Budi Jaya Lestari.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan literatur mengenai produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan dan khususnya dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia. Selain itu, diharapkan dapat menambah wawasan yang berkaitan dengan pengaruh sistem *reward*

terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian kedepannya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan informasi kepada pihak terkait yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penerapan ilmu yang sudah diperoleh pada saat melakukan perkuliahan dan mampu memberikan tambahan pengetahuan serta wawasan yang dimiliki terkait dengan bagaimana pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi.

b. Bagi Perusahaan UD Budi Jaya Lestari

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan data tentang bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD Budi Jaya Lestari dipengaruhi oleh sistem *reward* yang dimediasi oleh budaya kerja. Serta sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan karyawan UD Budi Jaya Lestari mengenai sistem *reward* yang baik dan budaya kerja yang positif.

c. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat menjadi sumber referensi khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya kerja.

d. Bagi Masyarakat/Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru bagi masyarakat/pembaca yang berkaitan dengan pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya kerja.

