# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Labuhan Batu Utara adalah sebuah Kabupaten di Sumatera Utara yang identik dengan wilayah perkebunan kelapa sawit yang sangat luas. Sehingga mata pencaharian sebagian besar masyarakat Labuhan Batu Utara adalah sebagai petani kelapa sawit., maka dari itu dengan berdirinya PKS. MAS yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industri yang mengelolah buah kelapa sawit atau biasa yang lebih di kenal dengan tandan buah kelapa sawit yang didapat dari hasil panen para petani sawit di daerah Labuhan Batu Utara sehingga menjadi CPO ( *crude palm oil*) atau juga disebut minyak sawit mentah serta hasil produksi lainnya yang berasal dari kelapa sawit. Serta pengelolaan di dalam pabrik tersebut juga harus membutuhkan sumber daya manusianya yang mana Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi,baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus di latih dan di kembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat (Hariandja,2015:22).

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja perusahaan merupakan hasil dari suatu proses dengan menggunakan berbagai sumber daya manusia, menurut Mangkunegara (2017:67)

mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif mampu meningkatkan kinerja.dalam pengembangan tersebut, Sumber daya manusia mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunan karyawan di perlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya menurut Fahmi (2017 : 188). Dengan adanya kinerja karyawan dalam setiap karyawan, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2018:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi, menurut Moeheriono (2017: 95) juga mendefinisikan bahwa kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melakui perencanaan strategis suatu organisasi. Ukuran kinerja dari karyawan PT Mutiaranusa Agro Sejahtera berada pada hasil produksi setiap harinya sesuai dengan target yang di tentukan oleh perusahaan tetapi target yang di tentukan perusahaan tersebut mengalami penurun yang mana seharusnya target per hari itu 300 ton tetapi mengalami penurunan menjadi 200 ton perhari.selain itu hasil dari lapangan yang di peroleh bahwa masih ada

karyawan yang berkeliaran di jam kerja seperti duduk-duduk di warung kopi ,serta ada juga karyawan yang masih santai dijam kerjanya seperti bermain hanpone pada saat jam kerja berlangsung.

Untuk meningkatkan kinerja, maka di perlukan pemberian *reward* karena *reward* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016 :32) *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunya prestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nigusie dan Getachew (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika sistem penghargaan / *Reward* di tingkatkan, aka nada peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu *reward* merupakan suatu sistem imbalan yang baik adalah mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan prilaku positif bekerja produktif bagi kepentingan perusahaan ( Syahputra 2017). Menurut Wiranda dkk (2018) *reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide-ide inovasi yang paling baik secara *financial dan non financial. Reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang di berikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah di tentukan. *Reward* tersebut berupa gaji, bonus atau *intensif*, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan.

Menurut Mangkunegara (2016: 33) selain *reward* faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* jadi selain *reward*,

*punishment* juga menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sardiman (2016:94) berpendapat *punishment* adalah salah satu bentuk penguatan (*Reinforcement)* negatif yang menjadi alat motivasi jika di berikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau *punishment*. Penelitian ini mengenai hubungan *punishment* terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Panekenan, dkk (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *punishment* berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka selain *reward* atau penghargaan, organisasi harus juga memberikan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas atau tidak tepat waktu dalam bekerja karna hal itu akan mengganggu kinerja karyawan menurut hasil penelitian (Dymastara dan Onsardi, 2020). Menurut Suparmi (2019) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Kemudian menurut Ernata (2017 ), pemberian sanksi atau *punishment* kepada karyawan, sanksi tersebut dapat berupa teguran, surat peringatan, scorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait, atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat. Dengan demikian pemberian sanksi yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019: 130) *punishment* adalah hukuman yang diberikan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara

peraturan yang berlaku dan memberikan pengajaran terhadap pelanggar, keberadaan sanksi ( *punishment*) dapat meningkatkan kerja karyawan serta tidak mengulagi kesalahan yang sama dalam bekerja. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan yang sadar akan keberadaan *punishment* dalam bekerja, mereka akan memberikan kinerja terbaiknya dan berupaya untuk tidak melakukan pelanggaran guna menghindari dari keberadaan hukuman. Walaupun sudah ada hukuman tersebut masih ada karyawan yang belum sadar akan kewajiban mereka dalam bekerja.

**Tabel 1.1**
**Reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan di PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu tahun 2023**

| No | Jenis *Reward* | Kategori |
|---|---|---|
| 1 | Bonus bulan | 1 bulan sekali (jika ada) |
| 2 | Bonus tahunan | 1 tahun sekali |
| 3 | *Insentif* | Apabila ada karyawan disiplin dalam bekerja |

*Sumber PT.Mutiara Nusa Agro Sejahtera 2023*

**Tabel 1.2**
**Jenis *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan di PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu tahun 2023**

| No | Jenis *Reward* | Jumlah orang |
|---|---|---|
| 1 | Bonus bulan | 25 orang |
| 2 | Bonus tahunan | 144 orang |
| 3 | *Insentif* | 30 orang |

*Sumber PT.Mutiara Nusa Agro Sejahtera 2023*

**Table 1.3**

***Punishment* yang diberikan perusahaan kepada karyawan di PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu tahun 2023**

| No | Jenis *Punishment* | Jumlah orang |
|---|---|---|
| 1 | *Scorsing* (selama 3 bulan ) | 1 orang |
| 2 | Sp 1 –Sp 3 | 3 orang |
| 2 | Pemutusan hubungan kerja( Phk ) | 3 orang |

*Sumber PT.Mutiara Nusa Agro Sejahtera 2023*

Dari tabel di atas sudah di jelaskan jenis –jenis *reward* beserta jumlah orang yang mendapatkannya dan juga jenis-jenis *punishment* serta jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* dan *punishment* pada tahun 2023. Tetapi data tersebut belum cukup karena menurut hasil wawancara dengan atasan terdapat kinerja yang berjalan di perusahaan masih belum efektif di sebabkan banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran berulang kali, seperti terlambat bekerja, masih banyak karyawan yang di nilai atasan tidak selesai tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya seperti mengulur waktu dari pertama waktu yang di tetapkan oleh perusahaan. Serta hasil observasi yang dapat di lapangan masih ada karyawan yang sibuk dengan hanphone nya di saat jam bekerja di mulai, serta ada juga karyawan yang bersantai di saat jam kerja, Untuk memperkuat penelitian ini peneliti melakukan pra survey untuk mengetahui tentang kinerja, *reward* dan *punishment* yang terjadi di PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera menggunakan kuesioner mengenai kinerja yang di bagikan ke 30 responden. Penentuan 30 responden dalam Pra Survey dilakukan atas pendapat para ahli yaitu menurut Effendi (2016 ) yang menyatakan bahwa jumlah

minimum uji kuesioner adalah 30 responden. Maka kinerja yang terjadi di PT Mutiaranusa Agro Sejahtera di peroleh berdasarkan hasil pra survey terhadap 30 karyawan PT. Mutiaranusa Agro Sejahtera sebagai berikut.

**Tabel 1.4**
**Hasil Pra Survey Kinerja pada PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu**

| No | Peryataan | Jawaban responden | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Ya | % | Tidak | % |
| 1 | Saya memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan | 20 | 66,7% | 10 | 33,3% |
| 2 | Pekerjaan yang di berikan atasan bisa tepat waktu saya selesaikan | 17 | 56,7% | 13 | 43,3% |
| 3 | Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang di berikan kepada saya | 13 | 43,3% | 17 | 56,7% |
| 4 | Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal tanpa melakukan aktifitas pribadi | 14 | 46,7% | 16 | 53,3% |
| 5 | Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain. | 15 | 50% | 15 | 50% |

*Sumber data olahan kuesioner pra survey 2024*

Berdasarkan tabel 1.3 menujukkan hasil survey bahwa dimana sebanyak 43,3% karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dikarenakan dimana karyawan menunda-nunda pekerjaan yang semestinya diselesaikan sehingga pekerjaan semakin menumpuk pernyataan ini di akui oleh sebanyak 56,7% karyawan dan 53,3% masih terdapat beberapa karyawan menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi yang alasannya di karenakan

karyawan tidak bisa mengatur waktu saat bekerja karena aktivitas lain yang ingin diselesaikan seperti urusan pribadi karyawan.

**Tabel 1.5**

**Hasil Pra Survey *Reward* pada PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu**

| No | Peryataan | Jawaban responden | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Ya | % | Tidak | % |
| 1 | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban yang saya kerjakan | 14 | 46,7% | 16 | 53,3% |
| 2 | Bonus yang di berikan instansi membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja | 17 | 56,7% | 13 | 43,3% |
| 3 | Instansi memberikan peluang kepada karyawan untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi | 20 | 66,7% | 10 | 33,3% |
| 4 | Karyawan memperoleh tunjangan finansial dari perusahaan | 18 | 60% | 12 | 40% |
| **5** | Saya selalu memanfaatkan saran-saran yang di berikan atasan saya dalam berproses karir yang lebih baik | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% |

*Sumber data olahan kuesioner pra survey 2024*

Hasil dari obsevasi di lapangan diperoleh gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka hadapi pernyataan ini di akui sebanyak 53,3% karyawan serta bonus dari instansi tidak membuat karyawan semangat dalam bekerja pernyataan ini di akui sebanyak 43,3% karyawan dan karyawan juga memperoleh tunjangan finansial dari perusahaan tetapi terdapat 40% karyawan yang tidak mendapatkan tunjangan tersebut.

**Tabel 1.6**

**Hasil Pra Survey *Punishment* pada PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu**

| No | Peryataan | Jawaban responden | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Ya | % | Tidak | % |
| 1 | Perusahaan memberikan hukuman lisan berupa teguran kepada karyawan yang bersangkutan | 20 | 66,7 % | 10 | 33,3% |
| 2 | Perusahaan memberikan hukuman sedang berupa( tidak bekerja selama waktu yang di tentukan perusahaan tidak mendapatkan gaji.) | 25 | 83.3% | 5 | 16,7% |
| 3 | Perusahaan memberikan hukuman berat berupa (pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan) kepada karyawan yang melakukan kesalahan besar. | 30 | 100% | - | - |

*Sumber data olahan kuesioner pra survey 2024*

Berdasarkan hasil survey di peroleh informasi tentang penerapan *Punishment* di PT Mutiaranusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu. Perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan kepada karyawan Sebanyak 33,3% karyawan menyatakan bahwa hukuman lisan sering tidak dijalankan. Selain itu, perusahaan juga memberikan hukuman sedang berupa tidak bekerja selama waktu yang ditentukan dan tidak mendapatkan gaji. Namun, masih terdapat 16,7% karyawan yang melaporkan bahwa ada juga yang tidak menjalankan hukuman tersebut.

Dari adanya fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **" Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mutiaranusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu ".**

### 1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang mengulur waktu dalam bekerja..
2. Masih terdapat karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
3. Kurang maksimalnya kinerja karyawan
4. Hukuman tidak membuat kinerja mereka meningkat

### 1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan pokok masalah agar peneliti dapat lebih mudah mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sehingga tujuan peneliti akan tercapai. Maka penulis membatasi masalah pada Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu.

### 1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, Identifikasi masalah, Pembatasan masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu ?

2. Seberapa besar pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu ?
3. Seberapa besar pengaruh *Reward* dan *Punishment* di PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.5Tujuan Penelitian

Adapun tujuan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Nusa Agro Sejahtera Aek Kota Batu.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahan: Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan .
2. Bagi Penulis : penelitian ini untuk melatih pengatahuan penulis tentang pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di PT Mutiara Nusa Agro Sejahtera.
3. Bagi Akademis Universitas Negeri Medan : Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja Karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya : Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dan sumber kajian ilmiah untuk penelitian-penelitian selanjutnya.