

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja semakin kompetitif dan perusahaan harus mampu memenangkan persaingan bisnis yang sehat. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui reward, punishment, dan pelatihan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang bergejolak dan kompetitif. Upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan terberat bagi manajemen, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia perusahaan. (Adha, 2019) Kinerja merupakan perwujudan dalam bentuk nyata dan menyatakan kinerja adalah fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Afandi & Bahri, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan begitupun sebaliknya.

Selain itu yang menjadi faktor internal lain penilaian kinerja dalam suatu perusahaan yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. masing – masing karyawan tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan maupun tak menyenangkan yang dirasakan

pegawai pada pekerjaannya yang bisa membentuk sesuatu yang memenuhi kebutuhan, impian, harapan, serta ambisi pribadinya sehingga dia merasa puas secara lahir batin (Harahap & Khair, 2019). Kepuasan kerja fenomena yang seringkali diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja dapat memberikan efek terhadap output dari sebuah proses didalam organisasi. kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai dengan baik apabila faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan tersedia dengan baik. Kepuasan Kerja merupakan bagaimana seorang karyawan memiliki rasa puas atau tidaknya dalam bekerja, baik segi kenyamanan, keamanan dan perlakuan atasan terhadap bawahan. Apabila seorang karyawan puas terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi tingkat kinerjanya dalam perusahaan, Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang mengakibatkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik (Harahap & Khair, 2019).

Selain Kepuasan Kerja, faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Reward*, *Reward* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan. Kualitas atau kinerja karyawan harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Hal lain yang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya itu *reward*, pemberian *reward* sebagai bentuk balas jasa atas hasil kinerja yang telah dicapai oleh karyawan untuk perusahaan, selayaknya perusahaan dapat memberikan *reward* agar dapat mendorong kinerja lebih giat dan berpotensi. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. (Rustandi & Novi, 2020) *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, non finansial, dan psikis. adapun wujud dari *reward* dapat berupa gaji pokok atau upah, insentif, bonus, promosi, liburan, pensiunan. Apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

(Rustandi & Novi, 2020). Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau sudah terjadi. Terlalu sering manajer tidak mengetahui krisis yang serius, sehingga karyawan tidak memberikan hasil kinerja yang terbaik dalam perusahaan.

Selain faktor *Reward*, faktor internal lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Punishment*. Jika prestasi karyawan yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) maka sebaliknya, apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan akan diberikan sanksi yang setimpal dan adil. *Punishment* merupakan tindakan yang meyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai ketentuan yang ditegaskan diawal ketika karyawan ingin memulai bekerja diperusahaan tersebut. *Punishment* bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan- peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. penggunaan punishment lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi *punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan (Sumarjati & Siswani, 2022).

Faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan yang merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi namun kompetensi yang dimiliki belum tentu sesuai dengan norma yang dicari dan dibutuhkan perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan agar karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berkelanjutan menggunakan metode yang ditentukan perusahaan untuk memungkinkan karyawan belajar melalui materi/praktik. Pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan dimana pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian,

pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Sedangkan (Kosdianti & Sunardi, 2021) Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Pelatihan menjadi hal yang cukup penting dalam manajemen sumber daya manusia baik untuk profesional dan manager. Pelatihan untuk karyawan sangat penting, sejak diketahui bahwa pengetahuan orang diperoleh dari pendidikan formal tidaklah cukup atau kurang sesuai bagi perusahaan (Wicaksono & Sunarsi, 2021). Pelatihan adalah tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan mereka di perusahaan dan manajemen sekarang bekerja dengan karyawan untuk menentukan tujuan dan sasaran strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan perlu dilatih sehingga mereka memiliki keterampilan yang tepat untuk melakukan pekerjaan mereka.

CV. Bumi Waras didirikan pada tahun 1947 dan telah berdiri lebih dari 75 tahun. perusahaan ini merupakan salah satu pabrikan dan distributor produk konsumen berbasis pertanian terbesar di Provinsi Lampung yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No.29, Way Lunik, Kec Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak dalam dunia usaha perdagangan (Produksi) Jenis barang yang diproduksi dari industri produk plastic, bahan kimia, minyak bumi, biodiesel dan bahan pangan (Seperti minyak goreng, gula, tepung tapioca, santan kelapa, mentega, dll). Penelitian ini mengambil salah satu obyek Pada CV. Bumi Waras divisi laboratorium yang memeriksa hasil cek kualitas produk. Adapun jumlah karyawan divisi laboratorium pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung ini berjumlah 37 Karyawan. Data karyawan divisi laboratorium dapat dilihat dari Table 1.1

Tabel 1.1
Data Karyawan divisi laboratorium
Tahun 2021

No	Bagian/Unit	Jumlah Karyawan
1.	Manager	1
2.	Kepala Lab	1
3.	Staff Admin	13
4.	Laboran	22
	Jumlah Populasi	37

Sumber, CV. Bumi Waras Bandar Lampung 2022

CV. Bumi Waras Bandar Lampung merupakan perusahaan yang mampu memanfaatkan para karyawannya agar bekerja secara optimal demi tujuan perusahaan. Indikator dalam pengukuran kinerja karyawan diantaranya kualitas, kuantitas, tanggung jawab, disiplin dan kerja sama yang diukur dari penilaian seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Lab yang sudah dilakukan pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung divisi laboratorium ini fenomena yang ditemukan adalah kualitas kinerja yang kurang, karena masih banyak pegawai yang tidak bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kuantitas yang diukur dari penilaian seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan, dimana pada kuantitas karyawan yang masih belum memenuhi target yang telah ditentukan setiap mengecek suatu sampel produk.

Tanggung Jawab yang diukur dari penilaian seorang karyawan, sebagian karyawan dengan kesadaran dirinya terkadang suka tidak bertanggung jawab dalam meletakkan suatu barang yang sudah digunakan setelah menggunakannya untuk melakukan pengecekan sampel terhadap produk. Kerja sama dimana diukur dengan bagaimana seorang karyawan bersikap bekerja sama dan kreatif terhadap

apa yang mereka kerjakan, dimana masih banyak bersikap acuh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Ketepatan Waktu yang diukur dari penilaian seorang karyawan yang tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya dimana karyawan masih ada yang kurang disiplin baik datang maupun pulang bekerja dan akan berpengaruh pada perusahaan.

Standar Penilaian Kinerja Karyawan divisi laboratorium CV.Bumi Waras Bandar Lampung memiliki beberapa kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, dan kurang baik. Setiap karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang berbeda-beda. Jika dilakukan dengan baik, karyawan akan selalu melakukan tugasnya tepat waktu dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dan bertanggung jawab kepada perusahaan.

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 Standar penilaian kerja karyawan yang telah ditentukan oleh CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Table 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
CV. Bumi Waras Bandar Lampung

No	Indikator	Kegiatan	Bobot	Score	Keterangan
1	Kuantitas	Memeriksa hasil cek kualitas produk	30%	1. 91 – 100 2. 76 – 90 3. 61 – 70 4. 51 – 60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang Baik
2	Kualitas	Karyawan mencapai pekerjaannya sesuai prosedur perusahaan.	30%	1. 91 – 100 2. 76 – 90 3. 61 – 70 4. 51 – 60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang Baik
3	Kerja sama	Kreatif dan saling membantu bekerja sama dalam	20%	1. 91 – 100 2. 76 – 90	Sangat Baik Baik

		melakukan suatu pekerjaan.		3. 61 – 70 4. 51 – 60	Cukup Kurang Baik
4	Tanggung jawab	Melakukan penataan alat dengan lebih baik atau sesuai dengan tempatnya.	10%	1. 91 – 100 2. 76 – 90 3. 61 – 70 4. 51 – 60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang Baik
5	Ketepatan Waktu	Kedatangan dalam waktu bekerja.	10%	1. 91 – 100 2. 76 – 90 3. 61 – 70 4. 51 – 60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang Baik

Sumber : CV. Bumi Waras Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan Table 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung dapat dilihat dari Score yang telah ditetapkan. dalam setiap waktu tertentu CV. Bumi Waras Bandar Lampung melakukan standar penilaian kinerja berdasarkan beberapa hal seperti Kuantitas, Kualitas, Kerja Sama, Tanggung Jawab dan Ketepatan Waktu. Hasil yang didapat dari penilaian tersebut akan dilihat dari Standar Penilaian Kinerja CV. Bumi Waras Bandar Lampung. Standar Penilaian Kinerja tersebut dijalankan demi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan divisi laboratorium pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Table 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
CV. Bumi Waras Bandar Lampung

No	Indikator	Kegiatan	Score	Keterangan
1	Kuantitas	Memeriksa hasil cek kualitas produk.	60	Kurang Baik

2	Kualitas	Karyawan mencapai pekerjaannya sesuai target perusahaan.	60	Kurang Baik
3	Kerjasama	Kreatif dan saling membantu bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan	65	Cukup
4	Tanggung Jawab	Melakukan penataan alat dengan lebih baik atau sesuai dengan tempatnya	65	Cukup
5	Ketepatan Waktu	Kedatangan dalam waktu bekerja.	70	Cukup

Sumber : CV. Bumi Waras Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan Table 1.3 kegiatan indikator kuantitas dalam memeriksa hasil suatu produk nilai yang dicapai dengan score 60 dengan keterangan (Kurang Baik), Kegiatan indikator kualitas karyawan mencapai pekerjaannya sesuai prosedur perusahaan nilai yang dicapai dengan score 60 keterangan (Kurang Baik), kegiatan indikator kerja sama kreatif dan saling membantu bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan nilai yang dicapai dengan score 65 keterangan (Cukup), kegiatan indikator tanggung jawab melakukan penataan alat dengan lebih baik atau sesuai dengan tempatnya nilai yang dicapai dengan score 65 keterangan (Cukup) dan kegiatan indikator ketepatan waktu kedatangan dalam waktu bekerja nilai yang dicapai dengan score 70 keterangan (Cukup). Hal ini menunjukkan bahwa situasi kinerja karyawan di CV. Bumi Waras Bandar Lampung mengalami penurunan pada kualitas dan kuantitasnya. dalam pencapaian suatu pekerjaan yang dilakukan, penurunan pencapaian sangat berpengaruh terhadap kinerja yang buruk.

Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu faktor Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja akan dirasakan karyawan ketika perusahaan memberikan gaji, manager yang peduli dengan bawahannya, promosi yang sering diberikan oleh perusahaan kepada kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja CV. Bumi Waras Bandar Lampung mulai menurun setelah melihat beberapa karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Dapat dilihat dari Table 1.4 data *turnover* karyawan pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Table 1.4
Data Turn over Kinerja Karyawan
CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2020	42	3	1	40	5,19%
2021	38	2	1	37	5,63%
2022	40	3	0	37	7,79%

Sumber : CV. Bumi Waras Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan Table 1.4 dapat dihitung presentase tingkat *turnover* karyawan divisi laboratorium pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung dengan menggunakan rumus *LTO (Labour Turnover)* Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima})}{1/2(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Dari rumus diatas, dapat disimpulkan karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung mengalami peningkatan *turnover* pada tahun 2022 dengan rate

7,79%. Permasalahan yang ditemukan berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Lab pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung divisi laboratorium menemukan bahwa gaji karyawan tidak memenuhi persyaratan pekerjaan, karyawan tidak merasakan kepuasan mengenai kebijakan yang tidak sesuai dengan pemberian gaji di perusahaan, promosi jabatan perusahaan yang diterapkan secara tidak adil mengakibatkan karyawan tidak memiliki kesempatan untuk selalu dipromosikan, rendahnya tingkat rekan kerja menyebabkan pekerjaan tidak kooperatif dan atasan kurang mendukung karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. dalam hal lain jika karyawan tidak puas didalam perusahaankaryawan tersebut akan mengundurkan diri atas kehendaknya sendiri.

Berhubungan dengan peningkatan kinerja faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu *Reward*. Hasil Penelitian terdahulu (Puspasari, 2022) menemukan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Reward* berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja telah menyumbangkan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan beberapa karyawan, didapatkan permasalahan di CV. Bumi Waras Bandar Lampung divisi laboratorium ini bahwa para karyawan belum memenuhi kepuasan. Permasalahan yang ditemukan tidak adanya tambahan bonus bagi karyawan, Gaji yang dibayarkan oleh perusahaan hanya berdasarkan upah minimum dan insentif yang dibagikan secara merata kepada seluruh karyawan tanpa memandang mereka dari lulusan SLTA/Sarjana. Jumlah pendapatan yang tidak relative tinggi, kurangnya penghargaan dari atasan, kesempatan promosi kenaikan jabatan tidak sering dilakukan, Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan maka akan mempengaruhi kinerjanya. Dalam kasus lain, karyawan juga dapat membandingkan penghasilan dengan perusahaan lain sehingga karyawan dapat beralih ke perusahaan lain yang lebih baik memperlakukan para kinerja karyawannya. Pemberian sistem penghargaan karyawan yang nyata harus diterapkan di perusahaan untuk menunjukkan minat pada karyawan serta

menciptakan rasa kepuasan bagi karyawan dan perusahaan dapat mengelola secara adil untuk menghindari konflik dan menciptakan kecemburuan di antara karyawan.

Selain faktor internal *reward*, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu *Punishment*. Hasil penelitian terdahulu (Puspasari & Ekowati, 2022) menemukan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Punishment* dapat diartikan sebagai pemberian hukuman akibat perbuatan yang tidak menyenangkan. *Punishment* adalah tindakan ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan, baik disengaja atau tidak akan diberikan hukuman, *punishment* diterapkan dengan tujuan untuk menjaga peraturan yang ada untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dalam hal lain hukuman akan diberikan ketika tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan orang yang bersangkutan. Dapat dilihat dari Table 1.5 data *punishment* kinerja karyawan divisi laboratorium pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Table 1.5
Data *Punishment* Kinerja Karyawan

No	Kegiatan	Punishment
1	Kedisiplinan	Teguran
2	Lalai dalam melakukan suatu pekerjaan	Surat Peringatan 1,2&3
3	Merugikan Perusahaan	PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Sumber : CV. Bumi Waras Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, didapatkan permasalahan di CV. Bumi Waras Bandar Lampung divisi laboratorium ini bahwa perusahaan belum sepenuhnya memiliki system punishment dengan baik sehingga karyawan banyak melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, seperti sesuka hati datang terlambat tanpa pemberitahuan, sering melakukan pengajuan cuti dan suka izin dengan alasan yang tidak jelas secara

terus-menerus. Sehingga hal ini sangat mempengaruhi kinerja didalam perusahaan, lebih baiknya perusahaan memperbaiki sistem *punishment* ini apabila karyawan sering tidak masuk kerja atau sering datang terlambat tanpa pemberitahuan yang jelas maka dikenakan sanksi dengan memberikan teguran dan apabila karyawan lalai dalam melakukan suatu pekerjaan maka diberikan Surat Peringatan 1, 2 & 3. Apabila karyawan masih belum jera dan melakukan kesalahan yang sama berulang-ulang kali bahkan kemungkinan dapat merugikan perusahaan maka perusahaan akan melakukan tindakan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap kinerja karyawan. *Punishment* dibuat oleh perusahaan untuk mendorong efisiensi dalam bekerja, perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia yang dinamis dan mampu untuk terus berkembang. Apabila permasalahan *punishment* ini tidak diatasi maka akan mempengaruhi kinerja buruk terhadap perusahaan.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pelatihan. Hasil penelitian terdahulu (Asnusa & Aziz, 2018) menemukan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan adalah program yang dirancang untuk mengembangkan pengetahuan dan melakukan keterampilan kerja. Melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, karyawan dapat belajar bagaimana bekerja sesuai dengan SOP (Standar Kinerja Perusahaan) dengan baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang akan dicapai di masa yang akan datang. Masalah yang sering muncul adalah adanya karyawan baru sebagian besar tidak memiliki standar *skill* (kemampuan) dan tidak mengetahui bagaimana memahami pekerjaan diperusahaan, dalam hal ini perusahaan harus mengadakan kursus pelatihan khusus bagi karyawan baru tersebut. Pelatihan dapat membangun sumber daya manusia untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang berlaku, pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan menggunakan metode praktik dibandingkan teori. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan yang didapatkan permasalahan di perusahaan CV. Bumi Waras Bandar Lampung divisi laboratorium ini

dikarenakan belum memberlakukan kegiatan pelatihan didalam perusahaan sehingga dapat menimbulkan sebagian karyawan yang terkadang tidak mampu dalam mengoperasikan suatu alat yang ada didalam ruangan tersebut. Dengan kata lain terkadang karyawan dituntut dalam bekerja dengan cepat, sehingga banyak karyawan yang kurang memahaminya, maka dari itu perlunya diadakan pelatihan kepada karyawan baru. Dengan melalui pelatihan diharapkan setiap karyawan baru dapat mengetahui cara mengoperasikan suatu alat dan dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, *Reward and Punishment* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Laboratorium Pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Bumi Waras ?
2. Apakah *Reward and Punishment* mempengaruhi kinerja karyawan CV. Bumi Waras ?
3. Apakah Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Bumi Waras?
4. Apakah Kepuasan Kerja, *Reward and Punishment* dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan di divisi laboratorium yang bekerja pada CV. Bumi Waras Panjang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, (*Reward and Punishment*) dan Pelatihan, Kinerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah CV. Bumi Waras Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Yos Sudarso No. 29, Way Lunik Kec. Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang Lingkup Waktu pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilakukan padabulan Februari sampai dengan Maret 2022 .

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi Kepuasan Kerja, (*Reward and Punishment*) dan Pelatihan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian harus ada tujuan agar penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang diinginkan, antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja, *reward and punishment* dan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Instansi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Kepuasan Kerja, (*Reward and Punishment*) dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Waras Panjang Bandar Lampung.

1.5.2 Bagi penulis

Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini

1.5.3 Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penulisan penelitian pada bidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulis sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang melandasi penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel dan sampling, pengumpulan data, uji instrumen, uji prasyarat, analisis serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis pengolahan data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN