

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kegiatan usaha sebuah perusahaan secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan konsumen. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan organisasi tergantung pada individu atau dengan kata lain individu akan memberikan kontribusi pada organisasi tersebut. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kejayaan organisasi. (Irawati, 2017)

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat juga terjadi pada Industri jasa ekspedisi. Industri ekspedisi merupakan industri yang memegang peranan penting dalam sistem ekonomi maju di Indonesia, sehingga pertumbuhan ekonomi Indonesia sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sistem ekspedisi yang kuat. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kemajuan suatu perusahaan ekspedisi kinerja karyawan memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. (Suparmi, 2019)

Suparmi (2019) Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT Central Pertiwi Bahari**  
**Tahun 2022**

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	<b>OFFICE</b>	
	HRD	2
	Costumer Service & Kasir	4
	Pengaduan	2
	Keuangan	4
	Administrasi	8
	Oprasional	4
	General Affair	3
	Stock Opname	6
	IT Support	2
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>
2	<b>PRODUKSI</b>	
	Product Creation	32
	Packing	18
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>
3	<b>GUDANG</b>	
	Bongkar Muat	27
	<b>TOTAL</b>	<b>112</b>

*Sumber : PT Central Pertiwi Bahari, 2022*

Penelitian ini dilakukan pada PT Central Pertiwi Bahari. PT Central Pertiwi Bahari berdiri sejak 8 Juli 1998 di Lampung, yang beralamat di jalan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, PT Central Pertiwi Bahari adalah merupakan

perusahaan yang bergerak dibidang penjualan FIESTA SEAFOOD. Perusahaan ini memiliki 112 karyawan dimasing masing bagiannya. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian kepada 35 orang karyawan bagian Office.

Perusahaan ini memiliki permasalahan pada kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan sehingga kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dapat ditekan. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan di daerah Lampung, perusahaan ini memiliki visi yaitu terwujudnya kenyamanan konsumen dan pelayanan cepat dan sempurna bagi seluruh konsumen. Sangat diperlukan kinerja baik termasuk dukungan dari para karyawan, karena karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan bertugas memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh konsumennya.

Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Nargis,2017). Berikut ini data pencapaian kinerja karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan.

**Tabel 1.2**  
**Standar dan Hasil Penilaian Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung**  
**Selatan Tahun 2022**

<b>Penilaian Hasil Kinerja Karyawan (%)</b>	<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Bobot Penilaian Perusahaan (%)</b>	<b>Katagori Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022 (%)</b>
86-100	1. Kepuasan Pelanggan terhadap karyawan dalam melakukan proses pengiriman barang	60/100	Kurang Baik
76-85			
65-75	2. Keahlian karyawan dalam menyelesaikan Pekerjaan dengan sempurna	63/100	Kurang Baik
51-64			
<50	3. Kemampuan individu ketika menghadapi permasalahan kerja	75/100	Cukup
	4. Kemampuan individu ketika menghadapi permasalahan kerja	66/100	Cukup
	5. Tingkat Kehadiran karyawan	89/100	Sangat Baik

*Sumber: PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan, 2022*

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa Hasil dari penilaian kinerja akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali.

Hasil wawancara terhadap HRD PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan, HRD mengatakan penyebab terjadinya permasalahan kinerja karyawan dikarenakan, banyaknya complain yang dilayangkan konsumen terhadap perusahaan terkait kurang baiknya pelayanan yang diberikan karyawan dan juga Rendahnya kualitas kerja dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti pembuatan laporan dengan cepat dan tepat. Hal tersebut menandakan bahwa aktivitas kerja karyawan masih kurang baik.

Wirawan (2018) Semakin rendahnya kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level motivasi dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Reward. Saputra (2017) Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan, mereka memiliki permasalahan terkait Reward, gaji pokok yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab,

uang lembur dan insentif yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan waktu yang ditentukan, kurang apresiasi dari atasan jika melakukan tugas dengan baik seperti tidak diberikan pelatihan kerja agar peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan tidak pedulinya atas hasil kerja yang sudah dilakukan bawahaannya contohnya atasan tidak memberikan pujian kepada bawahan yang melakukan tugas dengan baik, akan tetapi jika mereka mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan mereka mendapatkan umpan balik yang disampaikan dengan cara yang kurang baik dari atasan tanpa mendapatkan solusi atas permasalahan tersebut sehingga membuat komunikasi karyawan dan atasan menjadi kurang baik. Hal tersebut membuat banyak karyawan merasa atasan mereka kurang baik dalam memperhatikan karyawan dan diduga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Berikut ini data reward yang karyawan bisa dapatkan selama berkerja diperusahaan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan

**Tabel 1.3**

**Reward Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan Tahun 2022**

<b>Reward</b>	<b>Nominal</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Reward</b>
<b>Absensi Full</b>	Rp. 725.000	12 Karyawan
<b>Lembur</b>	Per 1 jam (Rp.65.000)	35 Karyawan
<b>Insentif</b>	Rp.1.000.000	6 Karyawan

*Sumber: PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan, 2022*

**Tabel 1.4**  
**Insentif Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan Tahun 2022**

<b>Reward</b>	<b>Jumlah Target Pemasaran</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Reward</b>
<b>Handling Complain</b>	-	17 Karyawan
<b>Target</b>	30 / Orang	21 Karyawan

*Sumber: PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan, (2023)*

Reward yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Selain Reward, faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja adalah Punishment. Astuti (2018) Punishment diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya.

Terdapat hasil dari wawancara terhadap karyawan, Punishment yang diberikan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan sangat tinggi tingkatannya, berdasarkan informasi yang diberikan karyawan punishment tersebut berupa jika karyawan terlambat atau tidak masuk kerja karyawan akan mendapatkan potongan gaji tanpa alasan apapun (sakit, izin dan tanpa keterangan), teguran yang disampaikan atasan

kepada karyawan terkait hasil pekerjaan kurang baik dalam penyampaianya, dan juga perusahaan melarang karyawan untuk meminta bantuan karyawan lain ketika jam kerja berlangsung. Berikut ini data Punishment karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan.

**Tabel 1.5**  
**Standar dan Hasil Penilaian Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan Tahun 2022**

<b>Detail Pelanggaran</b>	<b>Jumlah Karyawan Keseluruhan</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran</b>	<b>Punishment</b>
Pelanggaran SOP Kerja	35 Karyawan	4 Karyawan	SP 2
Indispliner Terlamabat	35 Karyawan	21 Karyawan	SP 1
Indispliner Tidak Hadir	35 Karyawan	13 Karyawan	SP 1

*Sumber: PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan, (2023)*

Punishment yang nyaman yang diciptakan oleh perusahaan akan mendorong efektivitas dari organisasi tersebut. Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Oleh karena itu, pimpinan harus memahami lingkungan tempat berlangsungnya usahanya dan diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai, dan mampu mengubah lingkungan itu untuk menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi karyawan.

Hasil latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL PERTIWI BAHARI LAMPUNG SELATAN“**

## **1.2 Perumusan Masalah**



Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah terdapat Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan?
2. Apakah terdapat Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan?
3. Apakah terdapat Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada Karyawan Office PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan yang berjumlah 35 Karyawan.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan di PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan, yang beralamatkan di jalan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan October 2022 sampai dengan Februari 2023.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

##### **1.5.1 Bagi PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan**

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Reward dan Punishment dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan

##### **1.5.2 Bagi IIB Darmajaya**

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan. Dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

##### **1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya**

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab II ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab IV berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab V berisi penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan

### **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

### **LAMPIRAN**

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart