

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan adanya pemberian *reward*, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika tidak adanya pemberian *reward* karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh Perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian.

Salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena produktivitas kerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja karyawan bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyakbanyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas kerja karyawan individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan.

PTPN VII (PTPN VII) adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak dalam sektor perkebunan. PTPN VII terutama fokus pada perkebunan kelapa sawit, karet, teh, dan tebu serta produksi produk turunan yang berkaitan dengan komoditas tersebut. Kelebihan dari perusahaan ini dalam sektor karet adalah memiliki kebun dan pabrik karet dalam kategori cukup baik dan produksi karet dengan kualitas tinggi dari getah karet yang diolah menjadi karet remah.³ Produksi karet dari PTPN VII dipasarkan ke konsumen di dalam negeri dan juga diekspor ke mancanegara melalui PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Persero), yaitu perusahaan BUMN yang merupakan anak perusahaan dari Holding PTPN PTPN III (Persero). Tujuan utama ekspor komoditas karet PTPN VII yaitu RRC, Jepang, Amerika Serikat, Uni Eropa, Argentina, serta Turki. Produksi SIR 20 di PTPN VII seluruhnya telah memenuhi persyaratan standar mutu internasional.

PTPN VII Unit Way Berulu mempekerjakan karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu maka dituntut agar seluruh karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien disemua bidang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, tidak itu saja karyawan juga dituntut memiliki kualitas kerja yang baik. Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Adapun beberapa indikator produktivitas kerja pada PTPN VII Unit Way Berulu yaitu: Kualitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur karyawan, dimana kualitas karyawan yang masih kurang dengan adanya karyawan yang tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas, karyawan menunda-nunda pekerjaan dan saat mengerjakan pekerjaan, karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal.

Kuantitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan, dimana kuantitas karyawan masih kurang karena target produksi yang tidak mencapai target pencapaian. Ketepatan waktu diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya, dimana waktu menyelesaikan pekerjaan masih kurang karena karyawan menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Berikut adalah tabel produksi pada PTPN VII Unit Way Berulu:

Tabel 1.1
Data Produksi PTPN VII Unit Way Berulu
Tahun 2023

| Bulan | Target Produksi (ton) | Realisasi Produksi (ton) | Keterangan |
|--------------|------------------------------|---------------------------------|-------------------|
| Januari | 3.555.122 | 4.890.490 | Tercapai |
| Februari | 2.652.126 | 3.864.390 | Tercapai |
| Maret | 3.968.167 | 2.877.700 | Tidak Tercapai |
| April | 3.124.360 | 1.978.160 | Tidak Tercapai |
| Mei | 3.915.866 | 1.975.810 | Tidak Tercapai |
| Juni | 5.994.321 | 2.215.600 | Tidak Tercapai |
| Juli | 7.267.287 | 2.389.320 | Tidak Tercapai |

| Bulan | Target Produksi (ton) | Realisasi Produksi (ton) | Keterangan |
|--------------|------------------------------|---------------------------------|-------------------|
| Agustus | 9.625.947 | 8.735.500 | Tidak Tercapai |
| September | 4.803.580 | 2.484.000 | Tidak Tercapai |
| Oktober | 5.710.000 | 8.725.000 | Tercapai |
| November | 10.810.310 | 7.237.000 | Tidak Tercapai |
| Desember | 10.574.700 | 7.509.000 | Tidak Tercapai |

Sumber : PTPN VII Unit Way Berulu, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa produksi dapat dihitung dalam dua belas bulan, namun kenyataannya tidak semua bulan dapat mencapai target yang sudah ditentukan dan pada bulan juli mengalami penurunan dan berada di bawah target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimana pada tahun 2023 hanya terdapat tiga bulan saja yang realisasinya melebihi target 100%, tiga bulan yaitu bulan januari, februari dan oktober. Target yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan hasil sensus yang dilakukan perusahaan untuk memperkirakan jumlah hasil produksi. Tidak tercapainya target mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah disebabkan karena karyawan tidak bekerja secara maksimal dalam bekerja karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih menunda-nunda pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu yang akan berdampak negatif pada tujuan perusahaan.

Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PTPN VII Unit Way Berulu itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan perusahaan ke perbagian, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, interaksi atau kerja sama antara karyawan dalam perbagian untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan Perusahaan.

Seseorang yang merasa memiliki profesionalisme terhadap pekerjaan berbeda dengan seseorang yang kurang mempunyai profesionalisme. Beberapa bukti yang berkembang mendukung pernyataan ini. *Reward* memiliki beberapa pengaruh terhadap aspek perilaku.

Seseorang yang tidak puas akan penghargaan atau *reward* yang didapat akan terlihat menarik diri dari organisasi, baik melalui ketidakhadiran maupun masuk keluar. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan produktivitas kerja karyawan yang profesional dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi pengandaan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan PHK. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Berikut data karyawan yang mendapatkan *Reward* :

Tabel 1.2
Data *Reward* Karyawan PTPN VII Unit Way Berulu
Tahun 2023

| No | Jenis Reward | Periode |
|----|--|----------------------------------|
| 1. | Bonus Bulanan (Dalam Bentuk Uang) | 1 bulan sekali |
| 2. | Bonus Tahunan | 1 Tahun sekali |
| 3. | Insentif | Apabila karyawan mencapai target |
| 4. | Penghargaan (berupa promosi jabatan, karyawan terbaik) | Apabila mendapatkan prestasi |

Sumber : PTPN VII Unit Way Berulu

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki setiap kebutuhan dan jenis dari kebutuhan tersebut, dan dijelaskan dalam memberikan *reward* ini perusahaan harus melakukan sesuatu untuk meningkatkan prestasinya. Hal ini lah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward*. Selain mendapatkan *reward* berupa uang/bonus di PTPN VII Unit Way Berulu juga menerapkan pemberian berupa promosi untuk penaikan jabatan, Dengan seringnya diberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi dalam

produktivitas kerjanya, maka akan semakin besar pula rasa semangat dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Untuk melihat data *Reward* karyawan PTPN VII Unit Way Berulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data *Reward* karyawan PTPN VII Unit Way Berulu
Periode Tahun 2019-2023

| No | Jabatan | Tahun | Jumlah Karyawan | Penerima Reward (Orang) |
|----|------------------------|-------|-----------------|-------------------------|
| 1 | Akuntansi dan Keuangan | 2019 | 10 | 5 |
| | | 2020 | 10 | 6 |
| | | 2021 | 10 | 3 |
| | | 2022 | 10 | 4 |
| | | 2023 | 10 | 8 |
| 2 | SDM & Umum | 2019 | 21 | 12 |
| | | 2020 | 21 | 17 |
| | | 2021 | 21 | 14 |
| | | 2022 | 21 | 13 |
| | | 2023 | 21 | 19 |
| 3 | Tanaman | 2019 | 2 | 2 |
| | | 2020 | 2 | 2 |
| | | 2021 | 2 | 1 |
| | | 2022 | 2 | 1 |
| | | 2023 | 2 | 2 |

Sumber : PTPN VII Unit Way Berulu

Tabel tersebut dijelaskan bahwa pemberian *reward* pada PTPN VII Unit Way Berulu mengalami naik turun yang secara signifikan, hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang menjadikan patokan utama untuk semangat kerja karyawan, bagi karyawan yang belum mendapatkan *reward* berarti masih ada target yang dilakukannya dalam meningkatkan semangat kerja.

Reward diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setiap bulannya karena kinerja yang bagus dan maksimal. Pemberian *reward* dilakukan untuk mempertahankan karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. *Reward* dapat berupa pujian, dan bonus.

Reward yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial dan non-finansial. Contoh *reward* finansial yaitu Contoh *reward* finansial yaitu memberikan uang bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Memberikan uang bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Sedangkan *reward* non finansial yaitu bisa berupa penghargaan psikologis dan sosial serta kenaikan jabatan. Dengan adanya *reward* karyawan akan merasa Dengan adanya *reward* karyawan akan merasa dihargai karena hasil pekerjaan mereka yang maksimal pada perusahaan dan menjadi termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Namun sebaliknya semakin seringnya karyawan mendapatkan *punishment* atas kesalahan yang mereka lakukan, maka akan semakin berkurang tindakan kesalahan yang mereka lakukan. Maka dari itu pemberian *punishment* yang diberikan hendaknya bersifat pedagogis dimana dapat memperbaiki serta mendidik untuk kearah yang lebih baik. Keberhasilan suatu perusahaan mempertahankan keberadannya didunia bisnis tidak terlepas dari tercapainya tujuan awal perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh canggihnya teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia. Akan tetapi pada prakteknya pemberian *reward* dan *punishment* tidak menyeluruh diterapkan terhadap karyawan.

Hal ini akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Masalah lain yang terjadi yaitu, tidak adanya penghargaan mengenai target yang telah dicapai, dan banyak yang kurang mendapat pengakuan apabila produktivitas kerjanya sangat memuaskan. Selanjutnya untuk masalah *punishment* tidak berlakunya peraturan mengenai karyawan yang resign membuat karyawan seandainya untuk keluar padahal masih dalam masa kontrak kerja.

Pemberian *reward* pada setiap karyawan harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *punishment* atau sanksi. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi (*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2016) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Efektif tidaknya hukuman (*punishment*) yang di berikan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan dapat diukur dengan *punishment* (sanksi/ hukuman) preventif dan *punishment* (sanksi/ hukuman) represif bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indiscipliner berkurang.

Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan.

Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Berikut sampel data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan PTPN VII Unit Way Berulu :

Tabel 1.4

Masalah yang terjadi pada PTPN VII Unit Way Berulu

| No | Masalah yang Terjadi | Jumlah Jawaban |
|----|---|----------------|
| 1 | Fasilitas/sarana dan prasarana perusahaan | 4 |
| 2 | Kepemimpinan | 13 |
| 3 | Target kerja | 6 |
| 4 | <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> | 10 |

Sumber : pra survei

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kepemimpinan menduduki peringkat tertinggi untuk masalah yang terjadi di PTPN VII Unit Way Berulu, yaitu sebanyak 13 jawaban. Posisi kedua adalah masalah *reward* dan *punishment* sebanyak 10 jawaban. Mengenai fasilitas kantor dan target kerja tidak terlalu berdampak. Artinya dapat disimpulkan bahwa masalah yang paling kompleks di PTPN VII Unit Way Berulu adalah kepemimpinan serta *reward* dan *punishment*.

Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman.

Selain itu, *reward* and *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Selain itu, berdasarkan observasi awal peneliti menduga bahwa sistem *punishment* yang berjalan di PTPN VII Way Berulu masih belum efektif dikarenakan banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran berulang kali, seperti terlambat bekerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PTPN VII Way Berulu. PTPN VII kerap menghadapi beberapa permasalahan dalam proses implementasi *reward* dan *punishment*. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada penerapan sanksi ini terdapat beberapa jenis Sanksi yang diterapkan oleh PT PTPN VII diantaranya :

Tabel 1.5
Jenis Pelanggaran dan Sanksi yang Diberikan Pada Karyawan
PTPN VII Unit Way Berulu
Tahun 2023

| Tingkat Pelanggaran | Jenis Sanksi Yang Diberikan | Keterangan |
|----------------------------|------------------------------------|---|
| 3 | Teguran lisan | Teguran lisan diberikan apabila karyawan alfa lebih dari 2 kali secara beruntun |
| 5 | SP I | Terlambat masuk kerja selama 1 minggu berturut-turut dan alfa lebih dari 4 hari |
| 8 | SP II | Terlambat masuk lebih dari 1 minggu dan alfa selama 3 bulan berturut-turut |
| 10 | SP III | Alfa 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, dan kesalahan fatal lainnya |
| 15 | PHK | Pemberhentian kerja, karena tidak mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi/ perusahaan |

Sumber: PTPN VII Unit Way Berulu, 2023

Dari tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun selalu saja ada karyawan PTPN VII Unit Way Berulu melakukan pelanggaran, baik pelanggaran ringan, sedang, ataupun yang berat, hal ini dapat dilihat pada tahun banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran, teguran lisan diberikan apabila karyawan alfa 2 dalam 1 bulan, dan tidak mencapai target buklanan. Dan SP I diberikan apabila karyawan terlambat masuk selama 1 minggu berturut-turut, dan alfa selama 3 dalam 1 bulan, serta tidak mencapai target selama 3 bulan berturut-turut. Dan SP II diberikan apabila terlambat masuk lebih dari 1 minggu, dan alfa lebih dari 3 dalam 1 bulan. Dan SP III diberikan apabila alfa 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, mencuri, dan melakukan

kesalahan fatal lainnya. Sejauh ini, tercatat sudah 7 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP) Teguran tertulis berupa surat peringatan I, II, III bahkan dikenakan PHK tanpa syarat sesuai dengan jenis pelanggarannya, dilaksanakan sesuai perundang undangan yang berlaku. 1 orang mendapat SP 1 yaitu Karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 3 (Tiga) hari berturut turut. 4 orang mendapat SP 2 Karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan 5 (Lima) hari tidak berturut-turut. dan 2 orang mendapat SP 3.

Pemberian surat peringatan ini antara lain atas dasar Karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan 10 (sepuluh) hari tidak berturut-turut dan telah di panggil secara patut secara lisan atau tertulis, maka di anggap telah mengundurkan diri. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh PTPN VII Unit Way Berulu yaitu sebesar 2% selama 1 tahun. PTPN VII Unit Way Berulu yang berpedoman pada peraturan pemerintah menetapkan batas absensi maksimal 5 hari. Pelanggaran yang terjadi pada PTPN VII Unit Way Berulu semakin meningkat hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut kurang tegas dan pimpinan perusahaan harus semakin aktif mengawasi setiap perilaku, sikap dan kemauan kerja karyawannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan terdapat adanya permasalahan kedisiplinan karyawan yang masih sangat kurang, dimana masih ada ditemukannya karyawan yang tidak masuk, permasalahan ini jelas bahwa *Punishment* pada karyawan PTPN VII Unit Way Berulu sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja karyawan keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut.

Peneliti juga memperoleh informasi bahwa diduga yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan di PTPN VII Way Berulu dalam bekerja dikarenakan sistem pemberian *reward* dalam bentuk gaji maupun bonus yang tidak tepat waktu dan tidak konsisten. Pada penelitian ini, akan membahas variabel *reward* (penghargaan), *punishment* (hukuman).

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan ada pengaruh yang besar untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan PTPN VII Unit Way Berulu dengan penerapan *Reward* dan *Punishment*. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PTPN VII Unit Way Berulu**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN VII Unit Way Berulu ?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN VII Unit Way Berulu ?
3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN VII Unit Way Berulu?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang lingkup subjek

Ruang lingkup yang dijadikan subjek dalam penelitian penulisan adalah karyawan PTPN VII Unit Way Berulu.

1.3.2 Ruang lingkup objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah tenaga kerja karyawan PTPN VII Unit Way Berulu.

1.3.3 Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PTPN VII Unit Way Berulu.

1.3.4 Ruang lingkup waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah dilakukan pada bulan Desember 2023 sampai dengan Februari 2024.

1.3.5 Ruang lingkup ilmu pengetahuan

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pemberian *Reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan di PTPN VII Unit Way Berulu.

2. Untuk mengetahui apakah *Punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan di PTPN VII Unit Way Berulu.
3. Untuk Mengetahui *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN VII Unit Way Berulu.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai sistematika *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Mampu memberikan masukan baik bagi PTPN VII Unit Way Berulu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan mengenai *Reward* dan *Punishment* yang sesuai.

3. Bagi institusi

Untuk menambah koleksi dan bahan rujukan bagi peneliti lain dalam ruang lingkup karya-karya lapangan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ni dibagi dalam lima bagian, yang secara garis besarnya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan *Reward*, *Punishment*, produktivitas kerja karyawan, hubungan *Reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang uraian mengenai simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran