

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas bisnis. Tanpa adanya individu yang berkualitas, meskipun infrastruktur dan fasilitas yang sudah memadai, kegiatan bisnis tidak dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu merumuskan strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta membangun kerjasama di bidang lainnya. Manajemen sumber daya manusia kini menjadi kunci sukses suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor utama yang menentukan tercapainya keberhasilan atau terjadinya kegagalan dalam manajemen perusahaan. Oleh karenanya, produksi kualitas individu harus menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Produktivitas kerja terdiri dari tiga komponen utama: output fisik per unit usaha produktif, tingkat efektivitas manajemen industri dalam memanfaatkan fasilitas produksi, serta tingkat efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Menurut Afandi (2018:92) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah sumber daya yang digunakan dan jumlah hasil yang diperoleh selama proses produksi. Meningkatkan produktivitas karyawan di semua tingkatan dapat bekerja dengan produktif, efisien, dan efektif merupakan tujuan utama yang harus dicapai. Oleh karena itu, untuk dapat bertahan dan terus berkembang, perusahaan perlu berfokus pada peningkatan produktivitas karyawan sesuai dengan harapan yang sudah ditetapkan.

Penulis melakukan penelitian ini di PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way kanan (Cugah), yang bekerja dalam pembuatan kayu lapis yang terbuat dari kayu karet. PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan didirikan pada tahun 2005, berlokasi di Kampung Cugah, Kecamatan Baradatu, Kabupaten

Way kanan, Provinsi Lampung. Fokus utama manajemen perusahaan ini adalah pada produktivitas kerja karyawan, karena produktivitas menjadi kunci dalam pencapaian target produksi yang telah ditetapkan setiap tahunnya.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari bagian produksi, produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini masih tergolong tidak stabil dan tidak konsisten. Ketidakkonsistenan tersebut terlihat dari capaian produksi yang berbeda-beda setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian target belum sepenuhnya tercapai secara merata dan berkelanjutan. Berikut ini disajikan data produktivitas PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan selama tiga tahun terakhir:

**Tabel 1. 1 Data Produksi PT Sumber Graha Sejahtera Cabang
Waykanan 2021-2023**

Tahun	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Persentase
2021	34.076,998 m ³	28.617,798 m ³	84%
2022	29.613,612 m ³	30.573,266 m ³	103%
2023	31.783,752 m ³	28.213,078 m ³	88,77%

Sumber: PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan 2025

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa produktivitas kerja mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 dan 2023, pencapaian produksi tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu, pada tahun 2022 justru melebihi target. Ketidakkonsistenan ini menjadi perhatian karena perusahaan sudah memiliki standar target produksi tahunan yang dijadikan acuan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Namun, pencapaian target ini tidak selalu berjalan sesuai harapan. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi hal tersebut antara lain adalah belum optimalnya sistem reward dan punishment, kurangnya kedisiplinan kerja, serta belum meratanya motivasi kerja karyawan di lapangan.

Perusahaan berusaha merekrut karyawan yang mampu memberikan kinerja optimal dalam bentuk tingkat produktivitas karyawan yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Output pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Afandi (2018:93) beberapa di antaranya meliputi jenis pekerjaan yang menarik, imbalan yang memadai, jaminan keamanan dan perlindungan di tempat kerja, etos kerja, lingkungan serta fasilitas kerja, peluang promosi, pengembangan diri, keterlibatan dalam aktivitas organisasi, pengertian dan dukungan, kesetiaan pimpinan, serta disiplin kerja. Namun, dalam penelitian ini, penulis hanya akan fokus pada faktor-faktor yang berkaitan dengan tingkat produktivitas karyawan, yaitu *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja.

Salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah sistem pemberian *reward*. Disuatu perusahaan sangat diperlukan adanya program *reward*, jika perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya mereka akan merasa bahwa upaya mereka untuk berprestasi dihargai oleh perusahaan. *Reward* menurut Kadarisman dalam (Zamilah et al., 2023) adalah setiap jumlah uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan diketahui telah menerapkan sistem penghargaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas kinerja mereka. Sistem ini mencakup bonus tahunan dalam bentuk uang, insentif untuk karyawan yang tidak hadir setiap hari, dan insentif tambahan untuk karyawan yang melebihi jumlah jam kerja yang ditetapkan. Namun, pemberian hadiah ini belum konsisten dan masih memiliki kelemahan. Salah satu masalah yang muncul adalah tidak adanya bonus atau penghargaan khusus yang diberikan kepada karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Selain itu, insentif yang ada saat ini diberikan secara merata tanpa mempertimbangkan kontribusi masing-masing karyawan, sehingga tidak ada motivasi bagi karyawan yang lebih produktif untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Perusahaan harus menetapkan standar yang lebih spesifik dan terukur untuk memberikan hadiah. Misalnya, mereka dapat memberikan hadiah berdasarkan pencapaian target individu atau tim, kehadiran tanpa keterlambatan, kualitas hasil kerja, kedisiplinan dalam mengikuti prosedur kerja, dan kontribusi terhadap efisiensi produksi. Dengan standar yang jelas dan objektif, sistem hadiah diharapkan menjadi lebih adil dan memotivasi karyawan secara optimal, dan mencegah pelanggaran. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2023) dimana mereka menemukan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain pemberian *reward*, penerapan *punishment* atau sanksi juga dapat memengaruhi produktivitas kerja. Menurut Rivai dalam (Wicaksana et al., 2024) mendefenisikan *punishment* sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang ada, serta memberikan pembelajaran bagi pelanggar. Dalam PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan, ada masalah dalam menerapkan hukuman atau sanksi terhadap karyawan. Hasil observasi menunjukkan bahwa sanksi telah diterapkan kepada karyawan yang melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan. Namun, pelaksanaannya belum konsisten. Selain itu, ada ketidakadilan di tempat kerja karena hukuman yang diberikan belum selalu sebanding dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Namun, penerapan hukuman yang tepat sangat penting untuk mempertahankan kedisiplinan di tempat kerja dan menciptakan budaya kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Konflik kepentingan dapat terjadi antara individu dan organisasi jika aturan dan sanksi tidak diterapkan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya keinginan untuk bekerja di tempat kerja, ketidakteraturan dalam operasional, dan bahkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan standar hukuman yang jelas dan terstruktur. Kriteria yang jelas harus digunakan untuk memberikan sanksi kepada perusahaan, seperti tingkat pelanggaran (ringan, sedang, atau berat), frekuensi, dampak pada perusahaan, dan sikap

karyawan saat pelanggaran dilakukan. Untuk pelanggaran yang serius atau berulang, hukuman dapat berupa teguran lisan atau tertulis, pemotongan insentif, hingga skorsing atau PHK. Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, produktif, dan tertib dengan menerapkan sanksi yang adil. Hal ini didukung oleh penelitian (Suryadinata et al., 2024) yang menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun temuan lain (Lamuda, 2023) menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Keberhasilan penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan produktivitas kerja sangat bergantung pada tingkat disiplin kerja karyawan. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin didefinisikan sebagai sikap atau perilaku seseorang karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Tingkat disiplin yang tinggi akan memastikan bahwa karyawan bekerja dengan lebih efisien dan mengurangi keterlambatan atau ketidakhadiran yang dapat menghambat pencapaian target produksi, ini adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting. Karena kedisiplinan karyawan berpengaruh besar terhadap komitmen mereka dalam bekerja, para pemimpin perlu berupaya menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan disiplin. Selain itu, pemimpin juga harus mampu memberikan bimbingan yang tepat agar karyawan dapat menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari dengan penuh kedisiplinan. Tabel berikut menunjukkan presensi karyawan tahun 2023 PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan:

**Tabel 1. 2 Rekapitulasi Presensi Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera
Cabang Way Kanan tahun 2023**

Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	Cuti	Izin	Tanpa Keterangan
Januari	136	153	44	24	58
Februari	136	124	59	34	27
Maret	136	138	35	34	26
April	136	138	14	6	45
Mei	136	116	34	46	39
Juni	136	122	39	22	21
Juli	136	156	45	30	32
Agustus	136	162	35	27	17
September	136	199	40	43	14
Oktober	136	194	38	23	11
November	136	160	27	31	24
Desember	136	173	32	51	18

Sumber: PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan 2025

Dari tabel 1.2 ditemukan permasalahan pada disiplin kerja pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan, dapat dilihat dari data presensi masih banyak karyawan yang setiap bulannya yang tidak disiplin, absensi sakit setiap bulannya mengalami angka tinggi dan pada bulan september izin sakit tertinggi dengan 199 orang. Absensi cuti tertinggi tercatat pada bulan april dengan jumlah 45 orang, izin terbanyak tercatat pada bulan mei berjumlah 46 orang dan tanpa keterangan (Alfa) tertinggi pada bulan Januari 58 orang. Perbedaan angka

absensi ini mencerminkan berbagai faktor termasuk masalah kesehatan, pengelolaan cuti dan izin, serta tingkat kedisiplinan karyawan. Karena kehadiran karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan hasil kinerja yang baik, disiplin kerja pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan dinilai tidak baik dilihat dari data absen selama 1 tahun pada tahun 2023 masih terlihat banyak karyawan yang alpha, izin, sakit dan cuti. Oleh karena itu perusahaan perlu lebih mengevaluasi sistem manajemen absensi untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan. Hal ini dikung oleh penelitian (Siregar, 2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan serta disiplin kerja memoderasi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut dengan topik produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“*Reward dan Punishment* Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah berikut :

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan?
4. Apakah Disiplin Kerja memoderasi pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan?

5. Apakah Disiplin Kerja memoderasi pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan?

1.3. Ruang Lingkup

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini yaitu berfokus pada karyawan PT Sumber Graha Sejahtera yang berlokasi di Cabang Waykanan.

1.3.2. Ruang Lingkup Objek

Objek yang diteliti mencakup aspek *Reward*, *Punishment*, Produktivitas Kerja Karyawan, serta Disiplin Kerja.

1.3.3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sumber Graha Sejahtera Jln. Lintas Tengah Sumatera KM 179, KP Cugah, Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way kanan.

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2024 hingga Januari 2025.

1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi pada teori *Reward*, *Punishment*, Produktivitas Kerja Karyawan, dan Disiplin Kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja memoderasi pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja memoderasi pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Bagi Penulis

Untuk memperluas pengetahuan dan menerapkan teori-teori yang dipelajari selama kuliah khususnya dalam masalah *Reward*, *Punishment*, Produktivitas Kerja Karyawan, dan Disiplin Kerja.

1.5.2. Manfaat Bagi Perusahaan

Pada PT Sumber Graha Sejahtera diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi mengenai *Reward*, *Punishment* dan Produktivitas Kerja Karyawan, serta Disiplin Kerja.

1.5.3. Manfaat Bagi Institusi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna untuk penelitian selanjutnya, sekaligus menambah referensi diperpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk menggambarkan proses penulisan dalam penelitian ini,

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama dari karya ini berisi pendahuluan yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup dan waktu penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab kedua ini menjelaskan landasan teori tentang teori variabel *Reward*, *Punishment*, Produktivitas Kerja, dan Disiplin Kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, kerangka penelitian, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini memberikan penjelasan tentang metode penelitian populasi dan sampel penelitian, jenis data yang digunakan dan sumbernya, teknik pengumpulan dan analisis data serta definisi operasional.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini menjelaskan hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan setelah itu pembahasan tentang temuan hasilnya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima ini berisi penutup yang meliputi kesimpulan dari hasil penelitian dan Saran adalah tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN