

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan suatu bagian terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Terlepas dari hasil atau tingkatan yang sudah ditetapkan bersama oleh perusahaan, seorang karyawan harus mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang bagaimana cara mengerjakan, mengarahkan, dan mendorong karyawan untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin selaras dengan kebutuhan organisasi. Menurut Wibowo (2014, p.2) sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

Sedangkan menurut Agung Dwi Nugroho (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja atau hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, kuantitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Suparmi (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya untuk dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dengan ini permasalahan awal yang penulis temukan dalam *survey* mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung yaitu Kualitas Kerja dalam perusahaan yang dikatakan kurang optimal, karena kurangnya ketelitian dalam mendata barang masuk dan keluar, sehingga terjadinya miss komunikasi dan mengakibatkan pendataan ulang.

Dalam mengerjakan pekerjaannya yang sudah diberikan oleh pimpinan perusahaan menunjukkan Kuantitas Kerja dalam perusahaan masih belum maksimal, karena hasil dari beberapa jenis pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan masih belum efisien dan efektif sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya tergolong lambat dan mempengaruhi aktifitas pekerjaan yang lain.

Karyawan yang sudah diberikan tanggung jawab didalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan masih kurang maksimal, karena terdapat karyawan yang tidak dapat melaksanakan tugas nya yang sudah diberikan oleh atasan.

Untuk ketetapan waktu pekerjaan di dalam perusahaan yang sudah diberikan kepada karyawan masih tergolong kurang optimal, karena dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum maksimal karena menggampangkan /menunda-nunda pekerjaan.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung yang beralamatkan di jalan Yos. Sudarso No. 255B, Bumi Waras, Kecamatan Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung, PT. Budi Andalan Agro berdiri sejak tahun 1988 namun perusahaan ini sudah berganti nama dengan nama perusahaan terdahulu yaitu PT. Budi Semesta Satria dan

merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang jual/beli bisnis hasil bumi seperti kopi, jagung, beras/gabah, dan gapek. Dan mempunyai anak cabang perusahaan yaitu dibagian gudang untuk menyimpan semua barang hasil bumi. Cabang PT. Budi Andalan Agro di bagian gudang yang terletak di Jalan Lintas Sumatra No. 77b. Banjarnegeri, Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung dan di daerah Lampung timur yang beralamatkan Jalan Bungur Raya. Tegal Ombo, Way Bungur, Kabupaten Lampung Timur, Lampung. PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung mempunyai karyawan sebanyak 39 orang yang terbagi dari beberapa divisi. PT. Budi Andalan Agro yang berpusat dikantor bekerja setiap hari Senin sampai dengan hari Sabtu, untuk hari Senin sampai dengan hari Jum'at dimulai pada pukul 08.30 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB, untuk hari sabtu dimulai pada pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 12.00.

Dalam menjalankan bisnisnya PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung pun memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan untuk semua divisi pekerjaan yang penilaiannya yakni pada tahun 2018, berikut tabel standar penilaian kinerja PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja PT. Budi Andalan Agro
Bandar Lampung 2018

No	Kriteria	Range Nilai (%)	Target (%)	Keterangan
1	Kualitas	91 - 100	100	Sangat Baik
2	Kualitas	81 - 90	100	Baik
3	Tanggung Jawab	71 - 80	100	Cukup
4	Ketepatan Waktu	61 - 70	100	Kurang Baik
5	Disiplin	< 60	100	Buruk

Sumber: PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung telah menerapkan penilaian kinerja untuk karyawannya.

Tabel 1.2

**Hasil Kinerja Karyawan Yang Dapat Menurunkan Kinerja Karyawan PT.
Budi Andalan Agro Bandar Lampung Tahun 2018**

No	Kriteria	Standar Penilaian Karyawan PT. Budi Andalan Agro	Nilai	Keterangan
1	Kualitas	Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dan tidak ada kesalahan dalam mendata	65	(Kurang Baik) kurangnya ketelitian dalam mendata barang masuk dan keluar, sehingga terjadinya miss komunikasi dan mengakibatkan pendataan ulang
2	Kuantitas	Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan dan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.	75	(Cukup) hasil dari beberapa jenis pekerjaan yang sudah berikan dalam masih belum efisien dan efektif.
3	Tanggung jawab	Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.	56	(Buruk) Terdapat karyawan yang tidak dapat melaksanakan tugasnya yang sudah diberikan oleh atasan.
4	Ketepatan Waktu	Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan	67	(Kurang Baik) tingkat ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum maksimal

				karena menggampangkan /menunda-nunda pekerjaan.
5	Disiplin	Tingkat kehadiran	63	(Kurang Baik) terlihat dalam perilaku karyawan perusahaan yang masih sering terlambat datang ke kantor.
Rata-rata penilaian Kinerja			65	Kurang Baik

Sumber: PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung 2018

Berdasarkan hasil *survey* dan wawancara penulis dapat berasumsi bahwa Kinerja Karyawan dalam perusahaan ini masih belum maksimal. Penulis dapat menghubungkan fenomena Kinerja dengan indikator Kinerja yaitu dari segi Kualitas dan Kuantitas, serta tanggung jawab dalam bekerja.

Fenomena masalah yang berkaitan dengan Kinerja PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung yang masih banyak ketetapan dari perusahaan yang tidak berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan karena kurangnya efektivitas serta tanggung jawab. Perlu dikaji lagi terhadap kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang menjadi tolak ukur karyawan namun dari beberapa pekerjaan dalam melaksanakannya masih belum sempurna karena ketidak optimalnya dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk terus bertahan di persaingan bisnis yang sangat ketat seperti sekarang ini dan mengikuti perkembangan jaman yang semakin maju. Dalam hal ini PT. Budi Andalan Agro, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bisnis jual/beli barang hasil bumi, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk melayani konsumen, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi

dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal di atas maka dalam pemberian *Reward* merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya memotivasi karyawan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan. Sistem *Reward* yang diberikan oleh PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung kepada karyawannya yang mempunyai etos kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan serta berdampak positif bagi perusahaan. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Suparmi (2019) yang menyatakan bahwa *Reward* dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Reward / penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Menurut Adhitomo Wirawan (2018) *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut Dicky Saputra (2017), *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *Reward ekstrinsik* dan *Reward intrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Sedangkan *Reward intrinsik* (*Intrinsic Reward*) merupakan penghargaan yang tidak terlihat bentuknya dan bersumber dari orang itu sendiri.

Berdasarkan hasil *survey* dan wawancara yang dilakukan oleh penulis ke PT. Budi Andalan Agro mengenai hal pemberian *Reward* yang pernah diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi tinggi setiap tahunnya. berikut tabel Data Pemberian Reward PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Tabel 1.3
Data Pemberian *Reward* PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung

No	Tahun	Jenis Kegiatan	<i>Reward</i>
1	2018	Karyawan yang Berprestasi	Mendapatkan cindramata dalam bentuk cicin (5 gram emas)
2	2018	Perusahaan dengan laba yang tinggi	Mendapatkan bonus insentif
3	2018	Lembur	Mendapatkan Bonus Lembur

Sumber : PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Berdasarkan data diatas bahwa diartikan data *Reward* pada karyawan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi tinggi setiap tahunnya. Namun berdasarkan fenomena lapangan yang berkaitan dengan *Reward*.

Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan mengenai *Reward* yaitu jarangya perusahaan memberikan *Reward* itu sendiri. tidak adanya pemberian penghargaan interpersonal dalam bentuk pengakuan, status dan pemberian cindramata dari perusahaan yang diberikan dalam 2 tahun terakhir. dan tidak adanya pemberian promosi jabatan dalam perusahaan karena sedari awal perusahaan membutuhkan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut dan sudah mempunyai job description nya masing – masing. Dan untuk pimpinan divisi (Kabag) nya sendiri adalah pilihan orang terpercaya oleh pemimpin perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil *survey* dan wawancara penulis dapat berasumsi bahwa belum maksimalnya perusahaan dalam memberikan *Reward* kepada karyawan, jaranganya pemberian *Reward* dan kurangnya aspek pendukung dari berbagai bentuk pemberian *Reward*. Pemberian *Reward* menjadi salah satu perhatian dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dan tidak menutup kemungkinan karyawan yang bahagia berada didalam perusahaan tersebut karena perlakuan perusahaan yang baik secara otomatis karyawan tersebut secara senang hati bekerja untuk bersama - mencapai tujuan perusahaan.

Selain *Reward* adapun faktor lain yang mempengaruhi Kinerja yaitu *Punishment*. *Punishment* adalah suatu hukuman / konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Hal ini di dukung penelitian yang dilakukan Rohimat Nurhasan (2016) yang menyatakan bahwa *Punishment* dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Liviani C. dkk (2019) kata *Punishment* berasal dari bahasa inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. *Punishment* sendiri adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran kejahatan atau kesalahan.

Sedangkan menurut Dicky Saputra (2017) pemberian sanksi atau *Punishment* kepada pegawai sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing 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, *Punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau *Punishment* kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal yang jahat.

Berdasarkan hasil *survey* dan wawancara yang dilakukan oleh penulis ke PT. Budi Andalan Agro mengenai hal pemberian *Punishment* yang pernah diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi tinggi setiap tahunnya. berikut tabel Data Pemberian *Punishment* PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Tabel 1.3

Data Pemberian *Punishment* PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung

No	Jenis Kegiatan	<i>Punishment</i>
1	Tidak disiplin atau sering datang terlambat	Mendapat “Surat Teguran”
2	Nilai prestasinya menurun	Mendapatkan “Surat Peringatan 1”
3	Korupsi	Pemecatan / dan dilaporkan kepihak berwajib

Sumber : PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Fenomena yang terjadi di PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung mengenai *Punishment*. Pada penerapan *Punishment* yang diterapkan di perusahaan pada karyawan yang berkelakuan buruk diantaranya karyawan yang tidak mampu bekerja mencapai target atau bekerja di bawah standar perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, atau karyawan yang tidak hadir atau absen kerja tanpa alasan yang jelas.

Namun berdasarkan fenomena lapangan yang berkaitan dengan *Punishment*. Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan mengenai *Punishment*, yaitu punishment dengan maksud mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran. Dengan penerapan yang belum berjalan dengan baik di perusahaan karena untuk mengetahui pelanggaran yang akan terjadi tidak semua orang ataupun pemimpin mampu mengetahui sebelumnya akan terjadi kesalahan oleh karyawan tersebut. Agar menjadi perhatian khusus antar karyawan agar dapat menanggulangi kesalahan yang akan terjadi.

Berdasarkan hasil *survey* dan wawancara *Punishment* pada karyawan diberikan kepada karyawan yang memiliki tidak disiplin maupun karyawan yang memiliki perilaku menyimpang yang merugikan perusahaan. Karyawan yang lalai dalam menjalankan tugasnya akan mendapatkan *Punishment* berupa surat teguran Sp 1, 2 dan 3 hingga pemecatan. Sehubungan dengan hal tersebut pemberian sanksi atau *Punishment* perlu diberikan dan sesuai dengan kesalahan tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

Dari penjelasan diatas, penulis ingin memfokuskan diri pada pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan yang mengindikasikan menurun dengan indikasi terdapat kurangnya efektifitas dari karyawan perusahaan. Tujuannya adalah dengan adanya pengaruh *Reward* and *Punishment* yang tinggi diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali. Dengan diharapkan penerapan *Reward* dan *Punishment* di PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung menjadi perhatian penuh bagi perusahaan, demi memaksimalkan sumber daya manusia dan meningkatkan standar kinerja PT. Budi Andalan Agro sekaligus untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI ANDALAN AGRO BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang tertulis diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Adalan Agro Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di kantor PT. Budi Andalan Agro di Jalan Yos. Sudarso No. 255B, Bumi Waras, Kecamatan Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan 21 November 2018 – 21 Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia. Dan Kinerja Karyawan pada PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulisan melakukan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan bagaimana memperlakukan hak orang lain dengan baik.

1.5.2 Bagi PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung

Sebagai bahan saran dan masukan dalam pemberian *Reward* dan *Punishment* kepada karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung dan peningkatan dalam mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Dapat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan menambah bahan referensi di perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar masalah belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

1.6.2 BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel independen yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja (Y), penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

1.6.3 BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi konsep, definisi operasional, populasi dan sample, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* pada PT. Budi Andalan Agro.

1.6.4 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* pada PT. Budi Andalan Agro.

1.6.5 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN