

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang ada dalam suatu perusahaan. Perusahaan mempunyai tujuan, untuk itu kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam hal ini. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan atau konsisten dalam bekerja dalam waktu tertentu. Menurut Siagian (2020) kinerja karyawan merupakan pencerminan sejauh mana tugas dan tanggung jawab mereka diselesaikan dengan efektif dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang mempunyai motivasi serta konsistensi bekerja sangat berpengaruh besar terhadap kesuksesan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus sangat memperhatikan nilai kerja karyawan agar tidak menjadi dampak buruk dalam perusahaan.

Di era globalisasi saat ini semakin banyak kinerja karyawan yang menurun. Hal ini bisa dipengaruhi beberapa faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, dan berbagai macam tunjangan kesejahteraan yang diterima. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan juga hal - hal yang bisa menumbuhkan semangat kerja yang efektif dan efisien. Dengan hal ini akan dapat menciptakan kerja sama yang harmonis dalam mencapai tujuan.

Dalam menumbuhkan semangat kerja yang efektif dan efiseian adapun cara yang bisa dilakukan, seperti dalam bentuk *Reward* dan *Punishment*. Menurut Sunarto (2017) *Reward* merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang profesional. Dengan pemberian *Reward*, hal ini sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan karena telah profesional dalam bekerja.

Menurut Suparmi (2019) *Punishment* adalah konteks dari sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Pemberian *Reward* dan *Punishment* dapat menjadi instrumen motivasi yang efektif di lingkungan kerja. *Reward* dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, sementara *Punishment* dapat menjadi dorongan untuk memperbaiki kinerja. Namun, penting juga untuk menyeimbangkan pendekatan ini dengan budaya kerja yang mendukung, pelatihan karyawan, dan komunikasi terbuka untuk mencapai motivasi yang berkelanjutan.

Penelitian ini diambil di Pabrik Gula Mojopanggung Tulungagung. Pabrik Gula Mojopanggung Tulungagung merupakan salah satu unit usaha dari PT. Sinergi Gula Nusantara yang beroperasi di kota Tulungagung. Pabrik Gula Mojopanggung memproduksi gula kristal putih dengan menggunakan tebu sebagai bahan baku standarnya. Kendala yang dihadapi Pabrik Gula Mojopanggung untuk eksternal yaitu adanya home industri gula merah. Tetapi Pabrik Gula Mojopanggung mempunyai strategi untuk ancaman tersebut yaitu dengan cara mengunggulkan di segala aspek.

Berdasarkan hasil wawancara di Pabrik Gula Mojopanggung Tulungagung, selain adanya kendala eksternal adapun kendala internal yaitu alat tambahan untuk memproduksi gula kristal datang terlambat yang berakibat kinerja akan sedikit lambat dikarenakan keterlambatan dari alat tersebut. Pada Pabrik Gula Tulungagung juga masih terdapat adanya beberapa kesalahan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini diduga juga karena Pabrik Gula Mojopanggung Tulungagung adanya sistem kerja baru yang. Perubahan sistem kerja baru di Pabrik Gula Mojopanggung memerlukan adaptasi dari para karyawan yang menyebabkan

karyawan harus mempelajari ulang tata cara kerja yang baru. Kendala lainnya juga ada pada karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu, karena mereka merasa tugas tersebut diluar batas kemampuannya. Ada pula fenomena lainnya yaitu kurangnya inisiatif karyawan pada tugasnya.

Dalam segi tunjangan, Pabrik Gula Modjopanggung telah mencakup semua yang dibutuhkan karyawan seperti BPJS kesehatan maupun kesejahteraan. Pabrik Gula Modjopanggung juga memberi penghargaan untuk karyawan yang capai target berupa 10 gram emas ditambah gaji untuk karyawan yang bekerja diatas 25 tahun, serta 5 gram emas ditambah gaji untuk karyawan yang bekerja diatas 30 dan 35 tahun.

Dari fenomena diatas penulis bisa simpulkan bahwa dengan adanya *Reward* dan *Punishment* yang diberikan oleh Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung”**

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan
3. Bagaimana pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan
4. Manakah variabel *Reward* dan *Punishment* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis dari variabel *Reward* dan *Punishment* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi dari penulis dalam menyusun karya tulis ilmiah dengan penyesuaian penerapan teori yang telah dipelajari dan keadaan nyata yang sebenarnya terjadi di lapangan

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini :

a. Bagi Perusahaan

Untuk menjadikan bahan evaluasi pimpinan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan

b. Bagi karyawan

Sebagai motivasi dan semangat kerja bagi karyawan guna meningkatkan kinerja

c. Bagi penulis

Digunakan untuk menambah pengetahuan baru di dunia kerja tentang *Reward, Punishment*, serta kinerja karyawan