

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Memasuki era evolusi industri 4.0 perkembangan bisnis perusahaan semakin meningkat pesat. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat persaingan antar perusahaan, tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun dibidang lainnya. Akibatnya perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan Sumber Daya Manusia. Tanpa adanya dukungan SDM yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Artinya, ketika suatu perusahaan memiliki SDM yang handal maka akan menunjang keberhasilan perusahaan (Pramesti, Sambul, and Rumawas 2019).

Tidak hanya itu saja, keberhasilan perusahaan juga ditentukan oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan melakukan berbagai cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara mengurangi beban kerja, memberikan *punishment* kepada karyawan yang mangkir/melakukan kesalahan dalam berkerja dan memberikan *Reward* terhadap karyawan yang berprestasi atau memiliki keterampilan saat bekerja demi tercapainya tujuan suatu organisasi dalam sebuah perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diketahui oleh seorang manajer. Manajer harus mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan agar dapat memaksimalkan potensi dan meminimalisasi kekurangan pada karyawan. Faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan ialah Beban kerja, *punishment*, dan *reward*.

Beban kerja adalah Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. *Punishment* diberikan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya. Reward juga memengaruhi kinerja seorang karyawan. *Reward* dapat berupa uang atau fasilitas lainnya. *Reward* diberikan sebagai balas upah oleh perusahaan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai

tujuan perusahaan, SDM harus berkualitas. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas diri setiap karyawan adalah dengan memberikan *Punishment* dan *Reward*.

Beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan marah. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu sedikit dapat membuat karyawan bosan dan monoton. Menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi karyawan dan waktu kerja yang sesuai adalah salah satu komponen yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi suatu perusahaan (Fil 2021).

Perusahaan yang menjalankan produksi secara penuh selama 24 jam non-stop dapat menggunakan sistem kerja shift, yang merupakan salah satu metode yang paling sesuai untuk diterapkan. Metode ini dipilih karena perusahaan mendapat manfaat dari tetap dapat menjalankan produksi secara penuh dan meminimalkan jumlah pekerja yang dipekerjakan. Namun, metode ini memiliki efek negatif bagi pekerja yang terlibat dalam sistem kerja shift, karena sistem memiliki jadwal kerja yang berbeda. Hal ini disebabkan karena didalam sistem kerja shift, pekerja dituntut harus bisa menyesuaikan dengan pembagian waktu kerja secara rotasi malam, siang dan pagi. Jam kerja yang tidak teratur serta waktu kerja yang Panjang (Arianto and Puspita 2019).

Menurut Mangkunegara (2013:130) dalam (Octario 2022) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk menjaga peraturan yang berlaku dan memberikan peringatan terhadap pelanggar. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

Dampak pemberian *punishment* yang tidak diharapkan dari *punishment* dapat menimbulkan penguatan negatif dari pemberi *punishment* diantaranya adalah dengan menimbulkan rasa permusuhan yang luas, cenderung memperkuat negatif orang yang memberikan hukuman, emosional atau perilaku agresif yang dapat merugikan bagi perusahaan (Gunawan et al. 2023).

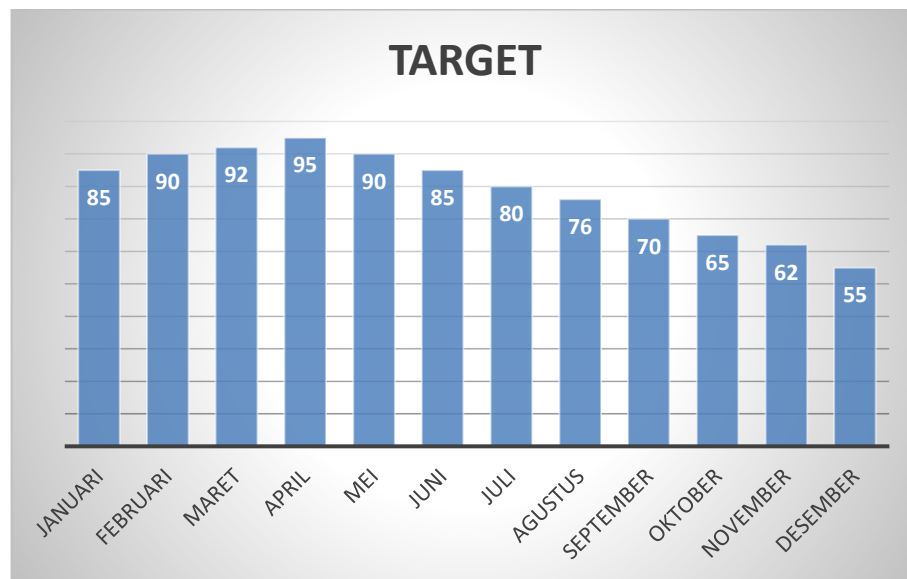
Aturan organisasi harus dipatuhi oleh karyawan agar penghargaan dipenuhi

perusahaan. Kepatuhan dan loyalitas merupakan nilai penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan yang patuh pada aturan perusahaan tidak akan keluar dari tujuan utamanya, dan karyawan yang setia akan membuat perusahaan tetap stabil. Dan tentu saja, hukuman yang tepat dan adil harus diberikan jika aturan organisasi dilanggar (Sofiati 2021).

Penghargaan yang diharapkan karyawan dari perusahaan adalah untuk memberikan rasa hormat, serta bentuk partisipasi perusahaan guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan menjadi giat untuk melakukan pekerjaannya sesuai yang diharapkan perusahaan. Dalam mencapai kualitas kinerja karyawan yang baik, maka akan ada beberapa hal yang mungkin berpengaruh dalam organisasi tersebut. Hal tersebut diantaranya dengan adanya pemberian *punishment* dan *reward*.

Penerapan Punishment dan Reward sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan penghargaan adalah karyawan dengan kinerja yang baik, sedangkan karyawan dengan kinerja buruk akan memperoleh hukuman yang sesuai guna meningkatkan kompetensi yang dimilikinya (Nompo and Pandowo 2020).

Kinerja karyawan bukan merupakan atribut, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan manifestasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. contoh nyata dari kemampuan Kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Purnomo 2020).



Gambar 1. 1 Kinerja Karyawan 2023 PT.Akufood Indonesia  
Sumber : data dari laporan kinerja 2023

Pada gambar 1.1 bahwa kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan dalam pencapaian target produksi dan kemungkinan bisa mengalami penurunan. Jika masalah tersebut berkelanjutan, maka akan mempengaruhi produktivitas barang yang dihasilkan.

PT Akufood Indonesia memberikan banyak sekali beban yang diberikan yakni besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh semua jabatan, dimana hal tersebut membuat karyawan merasa terbebani. Menyebabkan banyaknya karyawan mundur dari pekerjaannya, hasil kerja yang kurang dihargai serta jam kerja yang berlebihan oleh perusahaan juga menjadi salah satu permasalahan. Meskipun hal tersebut memberikan citra yang buruk dari perusahaan terhadap karyawan, PT Akufood Indonesia tetap memberikan *Reward* bagi karyawan nya hal tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan PT Akufood Indonesia, diantaranya adalah berupa uang, dipromosikan (tambahan kontrak) dan naik jabatan.

Pemberian *Punishment* berupa teguran dari atasan ke karyawan, melalui surat peringatan, potong gaji, serta adanya demosi ( turun pangkat ), dan hukuman berat

berupa pemberhentian kerja bagi karyawan yang telah membuat kesalahan lebih dari tiga kali dalam pekerjaan yang telah ditetapkan dengan standard operasional prosedur (SOP). PT Akufood Indonesia, juga telah menetapkan sistem beban kerja, *reward* dan *punishment* dalam sistem kerjanya. karena adanya beban kerja, *reward* dan *punishment* para karyawan tentunya menambah semangat, dan disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya serta dengan adanya Punishment tentunya mereka akan lebih berhati-hati dalam bekerja baik pekerjaan perorangan atau perteam.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan di PT Akufood Indonesia yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin (alpa). Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Sedangkan hal-hal yang sudah dilakukan pimpinan seperti kesejahteraan dan pemberian hukuman bagi karyawan merupakan bagian dari *Reward* dan *Punishment*.

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa Memberikan *punishment* maupun *reward* ini menjadi salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk selalu memotivasi karyawannya agar dapat melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan adanya sistem *reward* dan *punishment* ini yaitu agar dapat terus memacu karyawan lebih giat lagi dalam bekerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka Hal ini menjadi daya tarik penulis untuk dapat dirumuskan masalah pada penelitian antara lain:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Akufood Indonesia ?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Akufood Indonesia ?
3. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Akufood Indonesia ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan permasalahan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Akufood Indonesia
2. Untuk Mengetahui *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Akufood Indonesia
3. Untuk Mengetahui *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Akufood Indonesia

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
  - a. Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, *punishment*, dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Akufood Indonesia
  - b. Untuk dapat mendukung atau memperkuat teori-teori yang sudah ada.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi mahasiswa  
Penelitian ini diharapkan mampu mengupayakan bagaimana pengaruh beban kerja, *punishment*, dan *reward* terhadap kinerja karyawan untuk mahasiswa.
  - b. Bagi institut  
Selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian khususnya terkait dengan kinerja karyawan.
3. Bagi penulis  
Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan penulis dan merupakan suatu latihan teknis untuk membandingkan antara teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan praktik yang sebenarnya, serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi SI di jurusan ekonomi dan mendapatkan gelar sarjana.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan Skripsi yang akan dilakukan peneliti berdasarkan pada aturan sistematika yang sudah diterapkan oleh program studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori meliputi Beban kerja, Punishment dan Reward terhadap kinerja karyawan selanjutnya menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang relevan hipotesis serta model Penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep yang meliputi desain penelitian dan deskripsi operasional variabel penelitian, selanjutnya menjelaskan tentang populasi dan sample, metode pengumpulan data, metode analisa data yang meliputi tahap pengolahan dan data kuantitatif dan tahap pengujian instrumen penelitian.

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

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil olah data penelitian Pengaruh Beban Kerja, Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia.

### **BAB V PENUTUP**

Dimana pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran bagi pihak pihak yang terkait.