

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era yang modern ini, kunci kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya berasal dari tujuan maupun visi misi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Suksesnya suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Mulai dari sifat pemimpinnya, visi misi, pembagian tugas, budaya kerja, dan yang lainnya. Akan tetapi, yang benar-benar menjadi kunci kesuksesan suatu perusahaan adalah dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Riniwati (2016) menyatakan definisi dari SDM atau Sumber Daya Manusia ada tiga yaitu (1) Manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan, (2) Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, (3) Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan sebagai potensi nyata secara fisik dan non fisik.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di suatu perusahaan bisa terdiri dari personil, tenaga kerja, pegawai ataupun karyawan. Pemimpin dari suatu perusahaan harus pintar dan handal dalam mengelola dan mengembangkan SDM yang dimilikinya, karena dalam suatu perusahaan tujuan dan visi misi akan terwujud dan terlaksana dengan baik apabila memiliki SDM yang memadai juga. Banyak perusahaan yang sukses dikarenakan memiliki SDM yang bagus begitupun sebaliknya. Sehingga bisa dikatakan bahwa SDM merupakan kunci yang utama. Pemimpin perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dalam artian harus memahami manajemen sumber daya manusia. Namun, realitas yang terjadi di beberapa perusahaan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan seringkali tidak optimal. Fenomena yang muncul antara lain adalah banyaknya kasus keterlambatan penyelesaian pekerjaan, penurunan kualitas output, serta tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Demak et.al (2023) diketahui bahwa terjadi penurunan produktivitas karyawan pada 2023 dikarenakan ancaman resesi global, pasca pandemi akibat ketidakpastian kerja dan kurangnya motivasi. Hal ini memicu

banyak perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan, serta mempertimbangkan kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan ketika produktivitas meningkat maka tujuan perusahaan juga akan mudah dicapai. Tolak ukur dari suatu produktivitas kerja karyawan adalah dengan melakukan perbandingan antara hasil yang telah dicapai oleh tenaga kerja dengan biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan produk tersebut (Kurniawan, 2016). Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil atau tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan.

Peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan sendiri bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu *reward* atau penghargaan. Pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat, serta bentuk partisipasi perusahaan guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan (Pratama, 2022). Besarnya *reward* yang diberikan perusahaan terkadang merupakan cerminan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dilandasi tanggungjawab dan perusahaan mengapresiasi hasil kerja karyawan dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Akan tetapi, tidak sedikit juga yang merasa iri dengan karyawan yang mendapatkan *reward* sehingga malah membuat produktivitas karyawan lain menurun bukan meningkat.

Selain *reward*, terdapat pula *punishment* atau sanksi yang didapatkan apabila seorang karyawan tidak mengikuti prosedur yang berlaku di suatu perusahaan. Pratama (2022) menjelaskan bahwa sebuah *punishment* diberikan pada saat tingkah laku seseorang yang diharapkan tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. *Punishment* yang diberikan secara bijak dan tepat kepada karyawan di suatu perusahaan dapat menjadi suatu alat perangsang guna meningkatkan produktivitas kerjanya di perusahaan tersebut. 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. Solikah (2016) menyatakan bahwa *punishment* merupakan penguatan yang negatif, tetapi diperlukan dalam perusahaan. *punishment* yang di maksud disini adalah tidak seperti hukuman dipenjara atau potong tangan, tetapi *punishment* yang bersifat mendidik. Selain itu *punishment* juga merupakan alat pendidikan regresif, artinya *punishment* ini digunakan sebagai alat untuk menyadarkan karyawan kepada hal-hal yang benar.

Disisi lain *reward* dan *punishment* juga ada yang namanya tanggung jawab dari setiap karyawan, atau beban kerja. Beban kerja bisa menjadi salah satu pemicu untuk mengukur seberapa besar produktivitas kerja karyawan dari suatu perusahaan. Menurut Permendagri No. 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan menurut Kurniawan (2016) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beberapa orang atau sumber daya manusia ada yang merasa bahwa beban kerja yang sedikit akan membuat pribadinya menjadi lebih produktif, tapi tidak menutup kemungkinan juga beberapa orang atau sumber daya manusia malah menjadi lebih produktif ketika mempunyai beban kerja yang tinggi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et.al (2016) yang menguji pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *reward*, *punishment*, dan beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Saputra et.al (2017) menguji pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan menyatakan hasil bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian lainnya dilakukan Manoppo (2021) yang menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan menyatakan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada wawancara yang dilakukan dengan direktur dan komisaris di PT KTHR Indonesia, disampaikan bahwa produktivitas kinerja karyawan menurun karena karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini dipicu oleh pandemi pada tahun 2022, seiring meningkatnya pandemi pada sapi ini banyak aturan yang ditetapkan dan pengurangan pendapatan setiap peternak yang ada di PT KTHR Indonesia. Untuk mengetahui apakah hal tersebut benar menjadi pemicu turunnya produktivitas kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. KTHR Indonesia, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang peternakan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Reward, Punishment, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. KTHR Indonesia?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. KTHR Indonesia?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. KTHR Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. KTHR Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. KTHR Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. KTHR Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah pemahaman informasi dan ilmu pengetahuan tentang *reward*, *punishment*, beban kerja, dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan bagi peneliti, mahasiswa fakultas ekonomi khususnya jurusan manajemen, mahasiswa lainnya, masyarakat umum, dan pihak-pihak lain.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan dan sumber daya manusia lainnya sebagai catatan/koreksi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.
- b) Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi solusi untuk mengatasi permasalahan yang timbul akibat kurangnya produktivitas kerja karyawan dan diharapkan menjadi acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan setelah mengetahui pengaruh *reward*, *punishment*, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.