

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materiil, dan alat penunjang kegiatan. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya.

Penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan selalu memperbarui kebijakan dan peraturan Sumber Daya Manusia sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi demi mencapai tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang dan mengalami kemajuan maka diperlukan seorang atasan yang dapat menyatukan faktor manusia dengan faktor lain yang ada di dalam organisasi.

PT. Perindustrian dan Perdagangan Batang Hari Barisan adalah perusahaan yang secara khusus bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan karet, yang berada di daerah di Sumatera Barat. PT. Perindustrian dan Perdagangan Batang Hari Barisan Padang selaku perusahaan bergerak di bidang perindustrian yang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen. PT. Batang hari Barisan merupakan perusahaan *crumb*

rubber yang menghasilkan karet sebagai bahan baku untuk pabrik ban. Perusahaan ini didirikan sesuai dengan akte notaris no. 2 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dalam surat keputusan No. 02-471-HT-01-01 pada tanggal 29 Januari 1985.

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Dampaknya adalah permasalahan di dalam manajemen perusahaan semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut perusahaan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik agar mampu bertahan serta bersaing dalam pasar. Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Operasional perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan, peningkatan kinerja membawa dampak terhadap produktivitas perusahaan, ketika kinerja karyawan tinggi maka perusahaan dapat bersaing.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2018) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Disiplin kerja. Dimana menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021a) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah *Punishment*. Menurut (Ariyanti, 2022) ”hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan”.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ialah *Reward*. Dimana menurut (Sintya, 2018) Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya.

Selain itu Kepuasan Kerja juga termasuk factor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dimana menurut (Mujiatun et al., 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Berikut ini analisis data kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang 2020-2022:

Tabel 1.1
Analisis Data Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang 2020-2022

No	Bagian	RATA-RATA		
		2020	2021	2022
1	Keuangan/Kantor	83,61	83,39	83,52
2	Kepala Bagian	84,55	84,56	85,07
3	ADM. Personalia	84,03	83,78	83,75
4	ADM. Ekspor	84,47	84,17	83,90
5	ASS.KA. Produksi	84,58	84,74	84,65
6	Laboratorium	83,53	83,56	84,65
7	Pengawas/Mandor	83,99	84,24	83,39
8	Wakil Manajemen	84,39	83,89	83,32
9	G. Bahan Penolong	83,28	84,06	83,81
10	Satpam	82,92	83,36	82,75
11	Pembelian	83,03	83,40	83,50
12	HU. Kontaminasi B. Baku	81,88	82,73	83,64
13	ASS/ADM Pembelian	83,22	83,86	83,52
14	Teknik/Bengkel	82,22	82,77	83,00
15	Gudang Packing	83,06	83,48	83,32
16	Sopir	83,97	83,64	83,64
17	S. Forklift	82,64	83,31	83,22
18	Press. A	82,46	83,37	83,43
19	Press. B	82,44	83,21	-
20	Cutter. A	83,34	83,61	83,74
21	Cutter. B	83,32	83,69	-
22	Gilingan	82,76	83,25	83,26
23	HU. Gilingan	82,57	83,34	83,09
24	HU. Press. A& B	83,08	83,24	83,23
25	HU. Lapangan	83,71	83,62	83,65
26	HU. Lory	83,07	83,67	83,86
27	HU. K. Gantungan/Apaian	82,90	83,58	83,75
28	HU. Limbah	83,42	84,08	83,94
29	Lingkungan Hidup	82,67	83,40	83,74
RATA-RATA		83,28	83,62	83,68

Sumber: PT. Batang hari Barisan

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa analisis data kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang tahun 2020-2022 rata-rata selalu meningkat tiap tahunnya. Namun masih belum tercapai hingga 100%. Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Disiplin kerja, *Punishment*, *Reward* dan Kepuasan Kerja yang masih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya, 2022) *Work Specification Of Effect And Reward On Employee Effectiveness*. Dengan hasil penelitian Reward berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kuncorowati et al., 2022) *The Effect Of Job Satisfaction And Employee*. Dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yogi & Bagia, 2022) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Hai Cruise. Dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kisnawati et al., 2019) Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp. Citra Lestari. Dengan Hasil Penelitian *Reward* Dan *Punishment* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ariyanti, 2022) Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PADA Pdam Kota Magelang). Dengan hasil penelitian *Reward* Dan *Punishment* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Batanghari Barisan Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Disiplin kerja, *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batanghari Barisan Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang masih belum optimal dilakukan.
2. *Punishment* yang masih rendah.
3. *Reward* karyawan yang belum optimal diberikan.
4. Kepuasan Kerja yang masih rendah.
5. Motivasi yang diberikan terhadap karyawan masih belum maksimal.
6. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan
7. Kurangnya kerja sama tim yang terjadi.
8. Masih belum maksimalnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja
9. Banyaknya penurunan kehadiran pada karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus kepada tujuan, maka dibatasi variabel terikatnya Kinerja Karyawan, variabel bebasnya Disiplin kerja, *Punishment*, *Reward* dan variabel Interveningnya Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang?

3. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
5. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
6. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
8. Apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
9. Apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
10. Apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang

2. Untuk mengetahui apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang
3. Untuk mengetahui apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang
4. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang
5. Untuk mengetahui apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang
6. Untuk mengetahui apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang
7. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang
8. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang
9. Untuk mengetahui vKepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang
10. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah Pengaruh Disiplin kerja, *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batanghari Barisan Padang., dan penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa menjadi dasar penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

2) Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Batanghari Barisan Padang yang berkaitan dengan Disiplin kerja, *Punishment*, *Reward* dan Kepuasan Kerja bagi PT. Batanghari Barisan Padang agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.