

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Inovasi dilakukan untuk memenuhi permintaan pasar yang dinamis dan berusaha meningkatkan kualitas layanan dan produk. Dengan memanfaatkan perkembangan teknologi, perusahaan ini berfokus pada efisiensi operasional dan peningkatan kepuasan pelanggan. Salah satu langkah strategis yang diambil adalah penerapan sistem manajemen proyek yang terintegrasi, yang memungkinkan perusahaan untuk mengelola berbagai proyek konstruksi dengan lebih efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sekumpulan individu yang menjadi bagian dari organisasi, masyarakat, atau bangsa dan memiliki kemampuan, potensi, keterampilan, dan pengetahuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan konteks organisasi atau perusahaan, SDM merujuk pada karyawan atau tenaga kerja yang memberikan kontribusi melalui pekerjaan mereka.

Menurut **(Wibowo, 2021)** Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Menurut **(Halisa, 2020)** Perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan

kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komperhensif. Hal ini berarti suatu perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis terkait dengan peramalan penyediaan tenaga kerja pada masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai (**Suarni & Sudiyani, 2020**).

Dalam upaya meningkatkan kinerja, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain efektivitas, evisien, otoritas, disiplin, *punishmen*, *reward*, dan inisiatif (**Dihan & Hidayat, 2020**).

Menurut (**Umar & Norawati, 2022**) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut (**Paparang et al., 2021**) Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau

pegawai dalam waktu tertentu. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan dengan jenis usaha AsphaltMixing Plan (AMP) dan Stone Crusher. PT Aura Mandiri Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan perbaikan jalan, pembukaan lahan untuk pembuatan jalan, pembangunan I-2 jembatan, pembuatan jalan, dan lain lain. Dalam bidang perdagangan PT Aura Mandiri Sejahtera juga menyediakan penjualan material dalam jumlah besar maupun dalam jumlah kecil.

PT Aura Mandiri Sejahtera berdiri pada hari Kamis, tanggal 08-10-2017 pukul 08.00. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, pemberian izin usaha pertambangan operasi produksi khusus pengolahan dan pemurnian bantuan merupakan kewenangan pemerintah daerah provinsi. PT Aura Mandiri Sejahtera yang berlokasi kabupaten pasaman telah mendapat persetujuan izin prinsip pengolahan bantuan berdasarkan pengolahan keputusan Gubernur Sumatra Barat Nomor 544-533-2016. I-3 PT Aura Mandiri Sejahtera nomor 016/II/ARMS/2017 Tanggal 22 Mei 2017 perihal permohonan Izin Usaha Pertambangan Operasional Produksi Khusus Batuan. Surat kepala dinas energi dan sumber daya mineral Provinsi Sumatra Barat Nomor 540/1110/MB/ESDM/2017 tanggal 13 Juli 2017 perihal kajian teknis permohonan peningkatan izin prinsip menjadi IUP OP khusus pengolahan batuan. Keputusan Bupati Pasaman

Nomor 188.45./601/BUP-PAS/2017 tanggal 18 mei 2017 tentang izin lingkungan pembangunan pemecah batu PT Aura Mandiri Sejahtera di Nagari Ladang Panjang Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatra Barat (**Rahmi, 2021**).

Menurut (**Sarqawi et al., 2023**) *Reward* merupakan konsekuensi baik yang diterima diakhir sebuah tindakan. *Reward* yang diberikan diwaktu yang tepat bisa dijadikan sebagai alat atau media untuk membangkitkan motivasi pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik dan optimal. *Reward* akan berdampak baik jika diberikan sesuai dengan hasil kinerja seseorang. Karena *reward* menciptakan kesenangan tersendiri bagi seorang anak dan membuat anak termotivasi untuk memulai sesuatu dengan pengetahuan dan pemahaman.

Menurut (**Belakang, 2023**) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada karyawan yang melanggar. *Punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan agar patuh terhadap segala ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (**Hendrawati, 2020**) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka

bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut (Kerja et al., 2020) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitik beratkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan.

PT. Aura Mandiri Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, spesifiknya dalam produksi material konstruksi seperti batu, pasir, dan aspal. Didirikan pada tahun 2017, perusahaan ini berpusat di Jorong Ladang Panjang, Kecamatan Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman, Provinsi Sumatra Barat. Dapat dilihat dari hasil penjualan yang dilakukan pada 12 bulan di tahun 2023 terdapat penurunan dan kenaikan yang terjadi.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Aura Mandiri Sejahtera**  
**Tahun 2021-2023**

Indikator Penilaian Kinerja	Target	Realisasi			Capaian (%)		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
Prestasi Kerja	100%	85%	80%	78%	85	80	78
Loyalitas	100%	90%	90%	80%	90	90	80
Disiplin	100%	90%	90%	95%	75	90	95
Kepribadian	100%	85%	90%	80%	85	90	80
Kerjasama	100%	89%	88%	85%	89	88	85
<b>Jumlah</b>		-	-	-	<b>424</b>	<b>438</b>	<b>418</b>
<b>Rata-rata</b>		-	-	-	<b>84,8</b>	<b>87,6</b>	<b>83,6</b>

*Sumber (Sekretariat PT Aura Mandiri Sejahtera)*

Dari tabel di atas menggambarkan data bulanan yang mencakup Penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan fluktuasi yang mencerminkan efektivitas sistem manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Dari data yang tersedia, rata-rata capaian kinerja karyawan mengalami peningkatan pada tahun 2022 sebesar 87,6% dibandingkan dengan tahun 2021 sebesar 84,8%, namun kembali menurun menjadi 83,6% di tahun 2023. Penurunan ini terutama disebabkan oleh menurunnya indikator prestasi kerja dan kerjasama, yang dapat dikaitkan dengan berbagai faktor seperti motivasi kerja, *Sistem Reward* dan *Punishment*, serta kepuasan kerja karyawan. Salah satu indikator yang menunjukkan perbaikan adalah disiplin, yang mengalami peningkatan signifikan dari 75% pada tahun 2022 menjadi 95% pada tahun 2023, menunjukkan bahwa kebijakan disiplin yang diterapkan cukup efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Gunawan et al., 2023)** *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Octario, 2022)** *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Gunawan et al., 2023)** *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Octario, 2022)** *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Cahya et al., 2021)** Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang

dilakukan oleh (**Pradipta, 2020**) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Pradipta, 2020**) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (**Zailani & Artanto, 2024**) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Sistem Reward, Punishment*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi pada PT Aura Mandiri Sejahtera, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait **“Pengaruh *Sistem Reward, Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aura Mandiri Sejahtera”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Terjadinya fluktuasi data penjualan kinerja bulanan pada PT Aura Mandiri Sejahtera.
2. Rendahnya kinerja, menyebabkan kurangnya motivasi karyawan atau strategi operasional yang tidak efektif pada bulan-bulan tersebut.

3. *Sistem Reward* yang diterapkan mungkin belum optimal untuk mencapai kinerja konsisten sepanjang tahun.
4. Sistem *Punishment* mungkin kurang mampu menjaga kedisiplinan karyawan pada bulan-bulan dengan kinerja rendah
5. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat menjadi faktor yang memengaruhi fluktuasi kinerja.
6. Fluktuasi kinerja menunjukkan adanya kemungkinan penerapan disiplin kerja yang tidak merata atau tidak diawasi dengan baik sepanjang tahun.
7. Pengelolaan yang kurang strategis dan komprehensif dapat menyebabkan ketidakefektifan dalam pencapaian target tahunan.
8. *Reward* dan *Punishment* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mungkin terjadi pula di PT Aura Mandiri Sejahtera.
9. Potensi strategi operasional yang belum mampu mendistribusikan beban kerja dan hasil kinerja secara merata sepanjang tahun.
10. Persaingan di sektor konstruksi memaksa inovasi dan peningkatan kualitas.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membatasi penelitian ini dengan menetapkan objek penelitian pada PT. Aura Mandiri Sejahtera Sebagai variabel independent atau variabel bebasnya adalah *Sistem Reward* (X1), *Punishment* (X2), Displin Kerja (X3) variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z), sebagai variabel intervening pada PT. Aura Mandiri Sejahtera.



#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Sistem Reward* terhadap kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh *Sistem Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Aura Mandiri Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aura Mandiri Sejahtera?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aura Mandiri Sejahtera?
8. Bagaimana pengaruh *Sistem Reward* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera?
9. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera?
10. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Untuk itu penelitian ini melibatkan variabel *Sistem Reward*, *Punishment*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Sehubungan dengan itu, maka perlu dibuktikan:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Sistem Reward* terhadap kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan pada PT Aura Mandiri Sejahtera.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Sistem Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Aura Mandiri Sejahtera.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Aura Mandiri Sejahtera.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aura Mandiri Sejahtera.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aura Mandiri Sejahtera.
8. Untuk menganalisis pengaruh *Sistem Reward* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera
9. Untuk menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera
10. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Aura Mandiri Sejahtera

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi PT Aura Mandiri Sejahtera

Hasil penelitian ini dapat membantu dalam mengoptimalkan strategi sumber daya manusia. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh *Sistem Reward* dan disiplin terhadap kinerja, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

### 2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini memberikan manfaat signifikan bagi dunia akademik, terutama dalam bidang teknik sipil dan manajemen proyek. Perusahaan ini menyediakan kesempatan bagi mahasiswa dan peneliti untuk terlibat langsung dalam proyek-proyek konstruksi, yang memungkinkan untuk menerapkan teori yang dipelajari di bangku kuliah ke dalam praktik kerja.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menyediakan referensi teoretis yang kuat dan metodologi yang dapat diadaptasi untuk studi-studi mendatang. Hasil penelitian ini dapat membantu mereka dalam memahami lebih dalam tentang dinamika hubungan antara *reward*, *Punishment*, dan kinerja karyawan. Dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.