

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi tingkat persaingan dalam bidang usaha, tanpa terkecuali pada bidang produk. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan menghadapi lebih banyak persaingan, Hal ini terjadi karena inovasi dan peningkatan produk mendorong perusahaan lain untuk turut bersaing dengan mengembangkan produk mereka sendiri. Akibatnya, perusahaan harus bekerja lebih keras untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi dan berinovasi, yang pada gilirannya meningkatkan kompleksitas manajemen dan operasional perusahaan.

Salah satu faktor produksi dalam perusahaan adalah manusia. Di antara berbagai faktor produksi, tenaga kerja manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha menghasilkan produk. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik merupakan salah satu aset paling berharga bagi perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu ditingkatkan dan dibina dengan baik melalui program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia secara optimal. Kemudian, keberhasilan perusahaan tercermin dari kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan dalam pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang minyak sawit. PT Apical adalah perusahaan pengolahan minyak nabati terkemuka dengan jangkauan global yang terus berkembang. Pengilangan menengah yang terintegrasi secara vertikal dan pemrosesan hilir yang bernilai tambah menjadikan pemasok integral yang mendukung kebutuhan pangan, pakan, oleokimia, dan bahan bakar terbarukan di seluruh industri. Hingga saat ini, dengan aset terintegrasi di lokasi-lokasi strategis yang mencakup Indonesia, Tiongkok,

dan Spanyol, Apical mengoperasikan sejumlah kilang, pabrik oleokimia, pabrik bahan bakar terbarukan, dan pabrik penghancuran inti sawit. Melalui usaha patungan, Apical juga memiliki operasi pemrosesan dan distribusi di Brazil, India, Pakistan, Filipina, UEA, AS, dan Vietnam. Pertumbuhan Apical dibangun atas dasar keberlanjutan dan transparansi, dan dimotivasi oleh keyakinan kuat kami bahwa kami dapat memberikan dampak yang lebih berarti meskipun kami terus memajukan bisnis dan memberikan solusi inovatif kepada pelanggan kami.

*Reward* adalah hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari *reward* dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan *karier*/promosi, pensiun. Apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

**Tabel 1.1 *Reward* yang diberikan perusahaan pada karyawan PT Sari Dumai Oleo**

No	Jenis <i>Reward</i>	Keterangan
1	Bonus Tahunan	1 tahun sekali
2	Insentif	Uang lembur, uang makan, uang transportasi dan uang perumahan jika KTP diluar Dumai

sumber: PT Sari Dumai Oleo (2025)

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setiap tahun dan insentif karena kinerja yang bagus dan maksimal. Pemberian *reward* dilakukan untuk mempertahankan karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Dengan adanya *reward* karyawan merasa sangat dihargai karena hasil pekerjaan mereka yang maksimal pada perusahaan. dan dapat dijelaskan dalam memberikan *reward* juga merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat atau tidaknya karyawan dapat juga disebabkan oleh kecilnya *reward*

yang diterima. Apabila karyawan memperoleh *reward* yang tidak sesuai dengan hasil kinerjanya dalam bekerja, maka karyawan tersebut lebih cenderung dalam bekerja dan tidak ada semangat dan pada akhirnya mereka memilih bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) sangat berperan penting dalam memotivasi kinerja karyawan.

Selain *reward*, *punishment* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment/* hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih *efektif* untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

Adapun bentuk *punishment* dasar yang diberikan PT Sari Dumai Oleo kepada karyawannya sebagai berikut. Berikut adalah tabel *punishment* karyawan PT Sari Dumai Oleo

**Tabel 1.2 Data *Punishment* karyawan PT Sari Dumai Oleo**

No	Bentuk <i>Punishment</i>	Keterangan
1	Hukuman Ringan	Teguran Lisan Surat Peringatan
2	Hukuman Sedang	Penundaan pemberian gaji, Penurunan dan pemotongan gaji dan insentif
3	Hukuman Berat	Penurunan Pangkat (Demosi), Pemutusan hubungan kerja

Sumber: PT Sari Dumai Oleo (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 yang berikut dapat disimpulkan beberapa hal mengenai jenis dan bentuk *punishment* yang diterapkan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peringatan Lisan digunakan untuk pelanggaran ringan seperti ketidaktepatan waktu atau kesalahan kecil dalam pekerjaan sehari-hari. Pengurangan Gaji atau Bonus diterapkan pada karyawan yang tidak mencapai target kerja atau melakukan pelanggaran serius yang mempengaruhi kinerja tim atau perusahaan. Penurunan Jabatan dilakukan sebagai langkah korektif atau tindakan, langkah yang dilakukan oleh pihak manajemen ketika seorang karyawan telah melakukan pelanggaran untuk karyawan yang gagal menjalankan tanggung jawab pada posisi yang lebih tinggi agar meningkatkan kualitas kerja dan kepatuhan terhadap standar bekerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) langkah terakhir yang diambil dalam kasus pelanggaran berat atau perilaku yang merugikan perusahaan secara signifikan.

*Punishment* jika digunakan secara efektif dapat mengarah terhadap perilaku karyawan dalam perusahaan, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan secara logis, masuk akal, dan yang telah diinformasikan secara jelas kepada para karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan untuk tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena menyebabkan *punishment* akan bersifat mendidik dan menjadi patokan sebagai motivasi untuk memelihara kedisiplinan didalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang mengarah pada seberapa baik individu atau tim karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini mencakup produktivitas, kualitas pekerjaan, efisiensi, tingkat kehadiran, kerja sama tim, inovasi, kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, serta dampak positif yang mereka berikan terhadap organisasi secara keseluruhan. Definisi kinerja karyawan juga mencakup evaluasi terhadap sejauh mana karyawan mencapai tujuan mereka dan sejauh mana mereka berkontribusi terhadap kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi harapan yang disertai konsekuensi, yaitu *reward* dan *punishment*. Setiap orang mengharapkan *reward* dalam bekerja, meskipun bentuknya mungkin berbeda antar kelompok kerja di perusahaan. *Reward* yang dibahas dalam penelitian ini adalah penghargaan umum yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan. Sementara itu, *punishment* yang diberikan harus bersifat mendidik, yaitu untuk memperbaiki dan meningkatkan perilaku ke arah yang lebih baik. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tepat akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

Kegiatan pabrik pengolahan produksi Oleochemicals plants, Biodiesel, CPO dan *Crude Palm Kernel Oil* (CPKO) Memiliki total keseluruhan jumlah karyawan 15.000 karyawan. Jam kerja ditetapkan sesuai dengan keadaan dan kebutuhan perusahaan jam kerja shift dibagi berdasarkan kesepakatan yang sudah ada.

Dengan adanya penerapan penghargaan (*reward*) seperti bonus kinerja, pujian dari atasan, dan promosi jabatan, serta system *punishment* berupa teguran, pemotongan gaji dan insentif, penurunan jabatan atau mutasi, surat peringatan, hingga pemutusan hubungan kerja. Namun, hasil penerapan kebijakan tersebut belum menunjukkan dampak yang konsisten terhadap peningkatan kinerja karyawan dan ketidaksesuaian antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan hasil kinerja yang diharapkan. **Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Sari Dumai Oleo (Studi Kasus Pada Oleochemical Plant Sari**

**Dumai Oleo**), Jl. Raya Lubuk Gaung, Kec. Sungai Sembilan, 28826 Kota Dumai-Riau.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini akan dilakukan adalah bagaimana Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap kinerja karyawan PT Sari Dumai Oleo bagian Oleochemical Plant?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh *Reward* secara parsial Terhadap kinerja karyawan PT Sari Dumai Oleo bagian Oleochemical Plant.
2. Untuk menganalisa pengaruh *Punishment* secara parsial Terhadap kinerja karyawan PT Sari Dumai Oleo bagian Oleochemical Plant.
3. Untuk menganalisa pengaruh *Reward* dan *Punishment* simultan Terhadap kinerja karyawan PT Sari Dumai Oleo bagian Oleochemical Plant.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Penelitian (Proyek) Bagi Penulis**  
Penelitian ini diekspektasikan dapat menambah pengalaman, wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, serta bisa diterapkan di dunia kerja ke depannya.
2. **Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan/instansi**  
Penelitian ini diharapkan untuk dapat diterapkan memberikan masukan bagi PT Sari Dumai Oleo untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara yang efektif dan tepat.
3. **Manfaat Penelitian Bagi Pihak Lain**  
untuk lebih menambah pengetahuan terkait pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan Laporan**

Sistematika penulisan pada laporan penelitian tugas akhir ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Didalam bab ini berisi latar belakang rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal sebelumnya, serta teori-teori yang sesuai dengan pokok bahasan pada penelitian ini

### **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai berbagai metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengambilan data, pengukuran skala, teknik pengolahan data, teknik analisis data, jenis penelitian, hipotesis, definisi konsep, dan definisi operasional.

### **BAB 4 : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai sejarah singkat, visi misi, dan struktur organisasi di PT Sari Dumai Oleo.

### **BAB 5 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menjelaskan hasil dan pembahasan setelah penulis melakukan penelitian berdasarkan data yang di peroleh melalui wawancara terhadap karyawan PT Sari Dumai Oleo.

### **BAB 6 : PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan serta saran yang akan disampaikan oleh penulis.