

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan terus berkembangnya dunia bisnis yang semakin pesat, hal tersebut juga mendorong tingginya tingkat persaingan yang terjadi dalam bidang usaha. Pada lingkungan bisnis yang semakin dewasa ini masalah mengenai sumber daya manusia kerap kali menjadi perhatian utama oleh perusahaan, agar dapat tetap bertahan dalam ramainya persaingan pada dunia bisnis. Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang didalamnya terdapat kegiatan memproses keahlian dan potensi sumber daya ekonomi dimana nantinya didapat output berupa barang atau jasa bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen, yang diharapkan akan memberikan keuntungan bagi para pelaku usaha atau sebuah perusahaan. Konsep dari pengertian bisnis lebih luas dibandingkan dengan pengertian sebuah perusahaan. Bisnis mencakup semua rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu-individu yang terlibat dalam perdagangan, termasuk produsen, pedagang, konsumen, serta industri tempat perusahaan beroperasi, menurut Umar (2005) dikutip dalam karya *Raymond E. Gloss*. Pada umumnya perusahaan berbentuk seperti halnya organisasi, yang bekerja sama antar banyak orang yang terlibat yang kemudian membentuk sebuah kelompok atau satuan kerja individu itu sendiri. Perusahaan terdiri atas beberapa komponen salah satunya adalah sarana pra sarana dan karyawan atau sumber daya manusia memegang peranan vital yakni berperan sebagai pelaku utama untuk mencapai tujuan atau memberikan keuntungan bagi perusahaan. Menurut, Sutrisno dalam buku yang berjudul :”Budaya Organisasi” dijelaskan budaya organisasi nilai-nilai sosial yang bersifat tidak kasat mata, namun mampu memotivasi anggota organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan berbagai kegiatan kerja. Secara sadar maupun tidak sadar orang yang berada dalam organisasi mereka mempelajari kebiasaan yang sudah berlaku di tempat kerja mereka.

Sumber daya manusia sangatlah memiliki peranan krusial dalam suatu perusahaan atau organisasi karena keberhasilan sangat ditentukan oleh kualitas dari kinerja masing-masing karyawan, yang tentunya akan meningkatkan kinerja dalam

perusahaan. Dalam langkah menjaga kualitas kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara (Shifa Rihadatul 'Ays 2023). Dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, setiap karyawan harus mempunyai potensi yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan standar operasional perusahaan, potensi ini disebut dengan Kinerja. Dapat dikatakan bahwa setiap beban atau permasalahan yang dihadapi suatu perusahaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien apabila setiap karyawan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa sumber daya manusia yang baik sangat mempengaruhi prestasi dan efisiensi kerja. Penekanan pada upaya peningkatan kinerja organisasi ditujukan pada peningkatan kinerja karyawan, baik pada tingkat individu maupun kolektif. Kinerja karyawan mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas kerja, penggunaan waktu, dan kolaborasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain seleksi dan penempatan. Oleh karena itu, untuk dapat memenuhi kebutuhan peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan proses seleksi yang tepat dengan menempatkan orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat atau dengan kata lain "*the right people, on the right place*". Tanpa adanya pemberian motivasi atau hal-hal yang dapat mendorong karyawan agar tetap konsisten dalam meningkatkan kinerja maka karyawan akan bekerja tanpa ada semangat dalam meningkatkan kinerja (Diawati et al. 2024).

Sebuah perusahaan adalah entitas bisnis yang bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan-tujuan tersebut dapat bervariasi dari meningkatkan keuntungan finansial, memperluas pangsa pasar, mengembangkan inovasi produk atau layanan, hingga memberikan nilai tambah kepada pelanggan dan masyarakat secara umum. Dengan memiliki tujuan yang jelas dan terukur, perusahaan dapat mengarahkan sumber daya dan energi mereka untuk mencapai visi jangka panjang yang telah ditetapkan. Selain itu, tujuan perusahaan juga berfungsi sebagai panduan bagi manajemen dan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional sehari-hari. Dengan melaksanakan kegiatan bisnis yang telah dirancang sebelumnya, perusahaan tidak hanya mampu menjaga keberlangsungan dalam kompetisi global yang semakin kompetitif, tetapi juga dapat

tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan di pasar yang dinamis ini. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting yaitu, menjalankan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan nantinya akan ada aturan dan motivasi yang membuat mereka akan lebih meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, serta harus mengetahui apa saja faktor – faktor yang dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan (Taroreh, 2014). Kinerja dapat kita lihat dan diukur dengan mudah salah satunya dengan melihat presensi para karyawan, karena kehadiran karyawan merupakan suatu kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang selalu aktif dalam perusahaan memiliki kinerja lebih jika dibandingkan dengan kinerja karyawan yang jarang atau bahkan tidak pernah masuk bekerja. Selain itu, pengukuran kinerja dapat dilihat dari seberapa efektif dan efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi ini menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar setiap karyawan mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, mudah menyerah terhadap pekerjaannya, dan memiliki kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, maka pekerjaan karyawan juga penting bagi perusahaan. Kinerja dari karyawan pun senantiasa harus dipertahankan atau bahkan dikembangkan oleh perusahaan. Salah satu cara untuk memaksimalkan produktivitas karyawan agar tidak terjadi penurunan kinerja maka salah satu cara yang tepat adalah dengan memberikan motivasi kerja yang dapat membuat karyawan untuk lebih giat dalam bekerja (Sofiati, 2021).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja bentuk – bentuk *reward* dan *punishment* yang ada pada PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk Di Sukamara Kalimantan Tengah?
2. Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk Di Sukamara Kalimantan Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah di paparkan, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk-bentuk *reward* dan *punishment* pada PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk. Di Sukamara Kalimantan Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk. di Sukamara Kalimantan Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Dari beberapa tujuan penelitian di atas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

Bagi Perusahaan :

- a. Hasil dari penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk Di Sukamara Kalimantan Tengah.
- b. Sebagai bahan masukan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pengaruh penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT, Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk Di Sukamara Kalimantan Tengah.

Bagi Karyawan :

- a. Memberikan masukan terhadap karyawan akan pentingnya kinerja dalam bekerja
- b. Memberikan semangat bekerja karyawan akan pengaruh *reward* yang akan mereka dapat atas kinerja mereka.
- c. Memberikan masukan terhadap karyawan akan dampak dari *punishment* itu sendiri.