

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara agraris yang sebagian besar penduduk bekerja sebagai petani begitu juga sektor peternakan yang merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi sangat besar dalam perekonomian nasional dan penyerapan tenaga kerja. Sektor pertanian di Indonesia terdiri dari empat sub sektor antara lain sub sektor tanam pangan, tanam perkebunan, hortikultura, dan sub sektor peternakan. PT New Hope merupakan perusahaan peternakan ayam terbesar di Indonesia yang merupakan milik WNA yang berdiri pada tahun 2006. <http://alumni.mercubuana.ac.id/pt-new-hope-indonesia/>

PT *New Hope* Indonesia sudah mempunyai beberapa cabang di wilayah Indonesia. Salah satunya yang ada di kota Cirebon yang memiliki anak perusahaan di cabang Tegal yang sudah beroperasi pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan :

**Tabel 1.1  
Nama Jabatan**

<b>Nama jabatan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
Dokter hewan	63
Staf office	84
Supervisor Breeding Farm	15
Manajer	1
Karyawan produksi	150
<b>Total</b>	<b>313</b>

Sumber : Staf Manajer

PT *New Hope Farm* Indonesia Tegal beroperasi sebagai tempat produksi ayam petelur dengan melakukan pengecekan rutin mengikuti kebutuhan pemeliharaan dan persediaan sparepart dalam gudang dan meningkatkan teknis mesin dalam rangka meningkatkan efisiensi penggunaan mesin serta mengurangi konsumsi penggunaan energi.

[https://karir.itb.ac.id/job\\_details/293564](https://karir.itb.ac.id/job_details/293564)

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dedi selaku Manajer perusahaan pada 29 september 2021 di *New Hope Farm* Indonesia Tegal mengatakan bahwa masih kurangnya pemberian reward dan punishment dari perusahaan, sehingga tingkat kedisiplinan kerja dan kompetensi kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Manajer perusahaan banyak karyawan yang keluar dari pekerjaannya dari beberapa karyawan berpikir bahwa dengan ketidakjelasan jiwa kompetensi mereka sehingga para karyawan tidak komitmen dengan organisasi, tentu apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mengakibatkan turunnya kinerja baik pada karyawan maupun kinerja perusahaan akan semakin rendah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting bagi sebuah perusahaan agar dapat berfungsi dengan baik. Adanya unsur-unsur sumber daya manusia maka kualitas yang buruk akan berkurang. Semakin banyak karyawan yang dapat mencapai kinerjanya maka semakin banyak pula karyawan yang dapat mencapai kinerja perusahaan. Kinerja karyawan suatu perusahaan yang baik akan membantu perusahaan mencapai visi dan

tujuannya. Menurut Campbell (1991) dalam Brown & Lent (2004) menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku yang berhubungan dengan pencapaian dari persyaratan peran yang di harapkan, ditentukan, atau formal dari pihak individu anggota organisasi.

Salah satu yang mendukung dalam efektivitas kinerja karyawan adalah pemberian *reward*. *Reward* adalah sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi (Purnama, 2015). Dalam Fenomena yang ada di perusahaan *Farm* Indonesia Kabupaten Tegal sendiri untuk saat ini penurunannya semangat kerja pada karyawan sehingga cenderung tidak mau mengembangkan kemampuan, Hal ini membuat perusahaan *Farm* Indonesia Kabupaten Tegal untuk melakukan variasi pemberian *reward* dan dapat di harapkan para karyawan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Nompo (2020); Dymastara (2020); Dihan (2020); Melinda (2018); Apriyanti (2021); Anand (2017); Martin (2020) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Liviani (2019) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian *punishment*. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk

memperbaiki Karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada Pelanggar (Mangkunegara 2013). Dalam menjalankan kinerja perusahaan diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukuman dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antara individu maupun antar perusahaan, kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai atau karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat Pribadi).

Menurut hasil wawancara peneliti dengan Manajer perusahaan PT. *New Hope Farm* Indonesia Tegal dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang keluar tempat kerja pada jam kerja dengan kepentingan pribadi, terlambatnya masuk jam kerja dan yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu adanya karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari Perusahaan *Farm* Indonesia Kabupaten Tegal agar instansi dan kinerja yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Hal ini sejalan dengan penelitian Anand (2019); Novitasari (2019); Melinda (2018); Wirawan (2018); Putri (2020) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Stevianus (2021)

menyatakan bahwa punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain fenomena *reward* dan *punishment* yaitu disiplin kerja, Masih ada terjadi pelanggaran aturan perusahaan yang sudah ditetapkan. Untuk itu perusahaan harus menggunakan strategi kedisiplinan. Adanya disiplin kerja untuk organisasi yaitu menjamin terpeliharanya suatu tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan demi kelancaran pelaksanaan tugas sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Karena Disiplin itu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma/norma peraturan yang berlaku disekitarnya Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017). Hal ini sejalan dengan penelitian Shandi (2020), Calvin (2020); Ade muslimat (2021); Jufrizen (2018); Istifadah (2019); Hasyim (2020) Menyatakan bahwa disiplin pengaruh signifikan dalam kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Eli rahayu (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yaitu bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, fenomena yang ada di perusahaan farm Indonesia Kabupaten Tegal yang terlihat dari karyawan/pegawai tingkat pelaksana /staf. Kurang menguasai substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa pegawai saja, baik secara

individu maupun dalam tim. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari Perusahaan *Farm* Indonesia Kabupaten Tegal agar instansi dan kinerja yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara optimum seperti memberikan pengaruh kompetensi. Kompetensi itu sendiri merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif, hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) yang menyatakan “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Hal ini di perkuat oleh penelitian Calvin (2020), Titin Roysdyanti (2020), Yana (2018); Faka (2018) Menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Kumendong (2017) menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang diteliti masih belum menunjukkan kekosistenan terhadap hasil penelitian . Penelitian ini dilakukan kembali untuk mengetahui pengaruh variabel terhadap pertumbuhan kinerja karayawan .Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vallery Nompo, dan Pandowo (2020) yang mengambil variabel *reward*, *punishment*, disiplin kerja. Dalam penelitian ini ditambahkan variabel kompetensi yang di ambil dari penelitian yana ernawan (2017) dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini adalah penelitian pengembangan.

Berdasarkan ulasan latar belakang masalah dan adanya perbedaan dari penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Reward Punishment* Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT *New Hope Farm* Indonesia Tegal”**

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *reward*, *punishment*, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.*New Hope Farm* Tegal?
2. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.*New Hope Farm* Indonesia Tegal?
3. Apakah *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.*New Hope Farm* Indonesia Tegal?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.*New Hope Farm* Indonesia Tegal?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.*New Hope Farm* Indonesia Tegal?

### C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan agar permasalahan yang diteliti tidak meluas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dengan variabel independen yang digunakan adalah Reward ( $X_1$ ). Punishment ( $X_2$ ). Disiplin kerja ( $X_3$ ) dan Kompetensi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan pada PT. New Hope Farm Indonesia Tegal

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment*, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT *New Hope Farm* Indonesia Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT *New Hope Farm* Indonesia Tegal
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT *New Hope Farm* Indonesia Tegal
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT *New Hope Farm* Indonesia Tegal.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT *New Hope Farm* Indonesia Tegal.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini membuktikan bahwa penulis dapat melakukannya penulis telah dapat menerapkan ilmu-ilmu selama penulis menempuh kuliah ke dalam praktek sekaligus sebagai ajang menggali ilmu pengetahuan di lapangan mengenai hal-hal yang berkaitan menggali ilmu bidang terkait manajemen sumberdaya manusia, terutama reward punishment disiplin kerja dan kompetensi

### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memeberkan wawasan yang lebih luas dunia praktis yang berharga dalam pengembangan ilmu sumber daya manusia, terutama tentang pengaruh reward, punishment, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt new hope farm Indonesia tegal. Dan diharapkan dapat digunakan untuk memberikan saran dan pendapat kepada perusahaan

### 3. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Studi ini diharapkan relevan untuk membaca pemasaran mungkin penting untuk ilmu pengetahuan dan bahan referensi untuk perbandingan dengan studi berikut variabel yang sama dengan penelitian ini.