

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOLDEN
BLOSSOM SUMATERA (GBS) KABUPATEN PENUKAL
ABAB LEMATANG ILIR**



Skripsi

Nama : Fahdiar Agustin

Nim : 212019032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

Skripsi

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOLDEN
BLOSSOM SUMATERA (GBS) KABUPATEN PENUKAL
ABAB LEMATANG ILIR**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Fahdiar Agustin
Nim : 212019032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fahdiar Agustin
NIM : 212019032
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja, *Reward* dan *Punishment*
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom
Sumatera (GBS) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis secara tertulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa percabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, 2023

Fahdiar Agustin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Nama : Fahdiar Agustin

Nim : 212019032

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal, Februari 2023

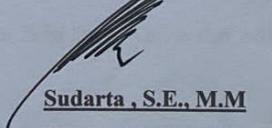
Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si

NIDN : 0228016501

Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M

NIDN : 0203026701

Mengetahui

Dekan
u.b Ketua Program Studi



Dr. Zaicha Trihandayani, S.E., M.Si.

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai dari sesuatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain”
(Q.S Al – Insyirah : 6-7)

“Tugas kita bukanlah untuk berhasil melainkan tugas kita adalah untuk mencoba, karena didalam mencoba inilah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil”

Dengan cinta dan doa

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua ku tecinta, Ayah Predi dan Ibu Sri Wahyuni yang sudah mendoakan dan mensupport saya dari awal hingga akhir.
2. Kedua Saudara Kandungku, Adik ku Zelsi Destri Olivia dan Adik ku Shoppy Syahpitri.
3. Pembimbing Skripsi ku Ibu Wani Fitriah, S.E M.SI dan Bapak Sudarta, S. E., M.M.
4. Sahabat seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
5. Almamaterku.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi degan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Predi dan Ibu Sri Wahyuni, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Kholilah, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku, dan adik - adikku yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Pimpinan dan karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.

10. Untuk seseorang terimakasih yang selalu mendukung, memotivasi dan memberikan semangatnya.

11. Kepada sahabat seperjuangan (Carin, Iranti, Disa, Putri, Wulan, Laila, Muthiara, Ulfa, Pinkan, Ayu).

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Wassalamu`alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Februari 2023

Fahdiar Agustin

DAFTAR ISI

Halaman Sampel Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Persembahan Skripsi.....	v
Halaman Prakata.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	29
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Operasional Variabel.....	38
D. Populasi Dan Sampel	39
E. Data Yang Diperlukan.....	41
F. Metode pengumpulan data	42
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Prariset.....	5
Tabel I. 2 Pencapaian Target Yang Terealisasi Bagian Produksi	8
Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya	32
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel III.2 Jumlah Karyawan.....	39
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel	41
Tabel IV.1 Uji validitas.....	57
Tabel IV.2 uji reabilitas.....	58
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV. 4vKarakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel IV. 6 kinerja karyawn.....	62
Tabel IV. 7 Kepuasan kerja.....	63
Tabel IV. 8 <i>reward</i>	65
Tabel IV.9 <i>punishment</i>	67
Tabel IV. 10 Coefficients regresi linier berganda.....	68
Tabel IV. 11 uji f.....	70
Tabel IV. 12 uji t.....	71
Tabel IV. 13 koefisien determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran.....	35
-------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuesioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Tabel Distribusi Frekuensi

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat Aik

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Plagiarism

Lampiran: Biodata Penulis

ABSTRAK

Fahdiar agustin/212019032/Pengaruh Kepuasan Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Jenis penelitian yang digunakan Penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data dengan Teknik pengumpulan angket kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 113 karyawan dan sampel sebanyak 88 karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda, tingkat signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} 53,795 > F_{tabel} 3,105$, dengan tingkat signifikan $F_{sig} 0,000 < sig \alpha = 0,05$. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,621 > t_{tabel} 2,282$ dengan tingkat signifikan $t_{hitung} 0,010 > 0,05$. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,462 > t_{tabel} 2,282$ dengan tingkat signifikan $t_{hitung} 0,001 > 0,05$. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,351 > t_{tabel} 2,282$ dengan tingkat signifikan $t_{hitung} 0,001 > 0,05$. Uji Koefisien Determinasi menunjukkan variabel kepuasan kerja, *reward* dan *punishment* mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sebesar 64,5%, sedangkan sisanya 35,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Reward, Punishment, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Fahdiar agustin/212019032/The Influence of Job Satisfaction, Rewards and Punishments on Employee Performance at PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir.

This study aims to determine the effect of job satisfaction, reward and punishment on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The type of research used is Associative Research. Data collection techniques with questionnaire collection techniques. The population of this research is 113 employees and the sample is 88 employees. The analysis used is quantitated qualitative analysis. Using multiple linear regression analysis techniques, a significant level of 5%. The results showed that there was a positive and significant effect of Job Satisfaction, Reward and Punishment on Employee Performance with a Fcount of 53.795 > Ftable of 3.105, with a significant level of Fsig 0.000 < sig α = 0.05. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a tcount of 2.621 > ttable of 2.282 with a significant level of tcount of 0.010 > 0.05. Rewards have a positive and significant effect on employee performance with a tcount of 3.462 > ttable of 2.282 with a significant tcount of 0.001 > 0.05. Punishment has a positive and significant effect on employee performance with a tcount of 3.351 > ttable of 2.282 with a significant tcount of 0.001 > 0.05. The Coefficient of Determination test shows that the variables of job satisfaction, reward and punishment are able to explain changes in the variable performance of employees of PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) in Penukal Abab Lematang Ilir Regency is 64.5%, while the remaining 35.5% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Reward, Punishment, and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia baik maka eksistensi perusahaan dimasa depan akan menjadi baik, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia kacau maka jalannya perusahaan pun akan menjadi kacau. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu menjadikan perusahaan lebih maju sehingga kinerja meningkat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Artinya untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan harus dapat memperhatikan hal yang paling utama yaitu pemenuhan kebutuhan karyawannya. Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawan

yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Kasmir (2019:185) Kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya reward dan punishment, kepuasan kerja.

Menurut Robbins (dalam buku Muhammad Busro 2018:101) Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda beda antara karyawan yang satu dengan karyawan lain.

Dicky Saputra (2017:4) *Reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai pada melakukan pekerjaannya. Suatu system imbalan yang baik merupakan system yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh,

memelihara, serta mempekerjakan sejumlah orang yang dengan aneka macam sikap serta perilaku positif bekerja menggunakan produktif bagi kepentingan perusahaan. Menurut Adhitomo Wirawan dkk (2018:242) *Reward* ialah suatu elemen krusial untuk memotivasi karyawan buat berkontribusi menuangkan wangsit inovasi yang paling baik untuk fungsi usaha yang lebih baik serta meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non- finansial.

Moh. Zaiful Rosyid, dkk (2019:7) *punishment* (hukuman) adalah Teknik yang digunakan untuk menghilangkan perilaku tidak sesuai atau tidak diinginkan dengan cara memberikan stimulus tidak menyenangkan pada individu. Hukuman dipandang sebagai penguatan negatif, tetapi hukuman dapat menjadi jalan penyelesaian jika dilakukan sesuai dengan konteksnya. *Punishment* juga adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* adalah suatu konsekuensi tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Pali adalah salah satu perusahaan swasta yang ada di Sumatera Selatan dan bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, yang kantornya beralamat Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Perusahaan ini memiliki 113 karyawan tetap. Pembangunan perkebunan kelapa sawit PT. GBS dimulai pada tahun 2005 silam, dengan luas tanaman kelapa sawit kurang lebih sekitar 8.000 hektar. Perusahaan ini memiliki banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga kinerja diutamakan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Demi tercapainya tujuan perusahaan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI, tentunya harus memiliki karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaannya, mempunyai tanggung jawab yang tinggi yang di tuntut untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan maksimal serta mampu memberikan hasil yang telah ditentukan perusahaan tersebut agar tercapainya tujuan organisasi.

Tabel I.1
Hasil Pra Riset di PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) Penukal Abab
Lematang Ilir

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawa n Setuju	Jumlah Karyawan Tidak Setuju	Total
1	Kualitas kerja karyawan belum maksimal	17	13	30
2	Kuantitas kerja karyawan belum sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	20	10	30
3	Karyawan belum mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik	15	15	30
4	Karyawan belum sepenuhnya mendapatkan kesempatan untuk peningkatan karir	20	10	30
5	Perusahaan masih belum sepenuhnya memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan	18	12	30
6	Hubungan rekan kerja tidak terjalin dengan baik disebabkan oleh perbedaan pendapat	19	11	30
7	Perusahaan masih kurang dalam memberikan penghargaan dan kepada karyawan yang telah lama bekerja	20	10	30
8	Insentif belum sepenuhnya diberikan kepada karyawan	17	13	30
9	Perusahaan belum sepenuhnya memberikan tunjangan kepada karyawan	21	9	30
10	Tingkat kedisiplinan masih kurang maksimal	16	14	30
11	Atasan kurang memberikan teguran kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan	18	12	30
12	Perusahaan kurang memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja	15	15	30

Sumber: Wawancara Pra Riset, 2022

Tabel I.1 di atas terdapat fenomena yang menyebabkan kinerja karyawan menurun seperti kurangnya kesempatan karyawan untuk meningkatkan karir didalam perusahaan dan juga terdapat pekerjaan yang belum sesuai dengan kemampuan maupun keahlian dari karyawan, tidak hanya itu hubungan antar rekan kerja juga tidak terjalin dengan baik, juga sering terjadinya konflik antar rekan kerja yang disebabkan oleh perbedaan pendapat sehingga tidak saling membantu sesama rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Dari beberapa permasalahan ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir.

Selain itu perusahaan masih kurang dalam memberikan penghargaan dan kepada karyawan yang telah lama bekerja. Dan juga untuk insentif atau sering disebut kompensasi di PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir masih belum sepenuhnya dalam pemberian kompensasi kepada karyawan yang telah kerja keras dalam melakukan pekerjaan. Serta kurangnya memberikan tunjangan kepada karyawan seperti perawatan di rumah sakit apabila ada karyawan yang sakit serta memberikan THR untuk membantu kebutuhan karyawan dan penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena ini menyebabkan masih kurangnya *reward*.

Selain kepuasan kerja, *reward* dan *punishment* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diperoleh masalah bahwa permasalahan di PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir ini, masih kurangnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja dimana masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat. Begitupun dengan atasan, atasan kurang memberikan teguran kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan. Dapat dilihat dari ditemukannya karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan target dan standar pekerjaan yang berlaku, meninggalkan kantor tanpa ijin hal ini dikarenakan kurangnya dalam pemberian sanksi berupa teguran dengan kata – kata untuk memotivasi bagi karyawan dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukan, dalam hal ini perusahaan belum sepenuhnya memberikan *punishment* (hukuman) bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan.

Terdapat permasalahan didalam kinerja karyawan seperti dalam data pencapaian target yang terealisasi. Berikut adalah data pencapaian target yang terealisasi bagian produksi PT. GoldenBlossomSumatra (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir.

Tabel I.2
Pencapaian target yang terealisasi bagian produksi PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir tahun 2017 - 2021

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi Pencapaian (Ton)	Target yang Tercapai (%)	Target yang belum tercapai (%)
1	2017	231.230	165.388	71%	29%
2	2018	229.641	184.274	80%	18%
3	2019	286.472	252.491	88%	12%
4	2020	325.741	245.687	75%	25%
5	2021	384.215	320.794	60%	40%

Sumber: PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Pali.2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan dari hasil pencapaian target yang tercapai pada tahun 2017-2021 di PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal belum terwujud. Hal ini disebabkan oleh fenomena kurangnya Kualitas kerja karyawan yang belum maksimal. Secara kuantitas kinerja karyawan masih ada yang bermasalah seperti tugas-tugas yang diberikan sering ditunda-tunda sehingga tidak selesai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Menurunnya kepuasan kerja, *reward* dan *punishment* tersebut menyebabkan kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir juga menurun. Selain itu secara waktu kinerja karyawan masih ada beberapa masalah seperti karyawan belum mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik. Sehingga dari permasalahan ini menyebabkan kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam judul Pengaruh Kepuasan Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja, *reward* dan *punishment*, terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
3. Adakah pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
4. Adakah pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *reward* dan *punishment*, terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir.

3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Golden Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Golden Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Hasil peneliti dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Bagi almamater

Hasil peneliti dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Nusa Media Yogyakarta.
- Asiati, D. I., Wani, F, Ervita, S, Maftuhah, N., & Choiriyah. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- Busro, M. (2018) *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hakim, T. R. (2019). "*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Bunga Sawit Lestari Di Penajam Paser Utara*."
- Hasan, I. (2017). *Pokok – pokok materi statistik II (statisif inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriasari, A. H. (2018). "*Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang*". (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Idrus, I, A. (2020). "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar Kabupaten Kampar*". Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Junmanti. (2019). "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Kelapa Sawit PTPN IV Distrik 2, Kabupaten Simalungan*". Skripsi Universitas Medan Area.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia:(Teori dan Praktik)*, Depok PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: Noerfikri.

- Malayu S.P, Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rahmawati, D,. (2021). “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”. Diss. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- P.S, Robbins., & Timothy, A, J. (2019). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyid, M. Z., & Mustajab, M. (2019). *Reward and Punishment: Konsep dan Aplikasi Keluarga, Sekolah, Pesantren, Perusahaan dan Aplikasi Masyarakat*. Malang. Literasi Nusantara.
- Simamora, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019) *Reward dan Punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran*. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol.8, No.1, 52. <http://203.89.29.50/index.php/sa/article/view/1134>.
- Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L (2017). *Pengaruh Reward (Pengrewardan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 8, No 1,, Januari 2017. ISSN 20865031.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV. Media Kreasi Bangsa*. *Journal Of Applied Business Administration*.

