

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya insani posisi strategis untuk menentukan tingkat perolehan lembaga bisnis pada merealisasikan tujuan yang telah ditentukan. Pencapaian tujuan organisasi pada dasarnya tidak semata-mata bergantung pada perkembangan sistem, ketersediaan serta, serta kelengkapan sarana setra prasarana, melainkan juga ditentukan melalui kompetensi, mutu, serta prestasi kerja pegawai yang dimiliki. Pegawai dengann tingkat performa yang optimum mampu memberikan peran nyata terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta efisiensi operasional korporasi. Oleh sebab itu, penguasaan atas manajemen personel menjadi hal penting secara tepat menjadi bagian yang sangat menentukan pada menjaga keberlangsungan organisasi sekaligus mengmisikan kapasitas unit usaha untuk bertahan di tengah fluktuasi pasar serta ketatnya rivalitas komersial.(Rillya. et al., 2018).

Performa pegawai merujuk pada perolehan kerja yang diraih seseorang sewaktu menyelesaikan serangkaian tugas serta kewajiban mengacu wewenang dari pihak manajemen. Tingkat performa pegawai yang optimum mengindikasikan kemampuan pegawai pada menyelesaikan tanggung jawab dengann tepat sasaran serta memenuhi tolak ukur yang diberlakukan korporasi. Selain mencerminkan keberperolehanan individu pada menjalankan tugasnya, perolehan kerja pegawai turut berperan sebagai parameter utama untuk meskor keberperolehanan sasaran lembaga. Oleh sebab itu, misi untuk mengmisikan

serta mempertahankan performa pegawai ialah bagian penting pada pengelolaan SDM guna mendukung pencapaian tujuan serta keberlangsungan organisasi (Gigih Yuli Asmara, Yunus Handoko, 2023).

Penerapan skema penghargaan serta hukuman yang proporsional menjadi langkah strategis bagi korporasi pada memacu produktivitas pegawai. Penghargaan hadir sebagai wujud penghormatan atas prestasi kerja yang memenuhi atau melampaui standar. Manajemen mengucurkan bonus fisik serta non-fisik demi meningkatkan produktivitas ini bertujuan membakar motivasi, mengmisikan komitmen, serta memotivasi efektivitas kerja. Sementara itu, hukuman berperan sebagai penegakan disiplin atas sikap atau tindakan staf yang menyimpang dari ketentuan organisasi. (juhanes & ades rajayana, 2023). Penerapan punishment bertujuan untuk mengmisikan kedisiplinan serta memberikan efek jera sehingga pegawai mampu beroperasi sesuai dengan ketentuan yang ditentukan.

Selain reward serta punishment, Selain sistem reward serta punishment, lingkungan kerja juga menjadi salah satu elemen determinan yang berpotensi, suasana tempat kerja memegang peranan krusial terhadap tinggi rendahnya produktivitas staf. Keadaan ini merangkum seluruh situasi di lingkungan pegawai saat beraktivitas, baik dari sudut pansertag sarana konkrit maupun atmosfer psikosial. Lingkungan yang akomodatif bakal membangun kenyamanan serta rasa aman, sehingga memungkinkan tenaga kerja mengeksekusi tanggung jawabnya dengan lebih berdaya guna. (Anggiat P. Tambunan, 2018). Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai keadaan yang secara langsung termampu di tempat kerja, seperti tingkat pencahayaan,

temperatur udara, kebersihan ruangan, intensitas kebisingan, serta aspek keselamatan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan keadaan sosial serta psikologis pada lingkungan organisasi, yang meliputi interaksi antarpegawai, pola komunikasi, serta terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Budaya tempat kerja yang positif mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaiknya dikelola secara ideal serta aman mampu memberikan kenyamanan serta rasa aman kepada pegawai pada menjalankan tugasnya. Keadaan tersebut pada akhirnya mampu memotivasi peningkatan motivasi, semangat kerja, serta produktivitas pegawai pada mencapai target yang telah ditentukan korporasi.

Temuan ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Hermawan & Rahadi, 2021) kondisi tempat kerja memegang peranan krusial mendukung peningkatan performa pegawai. Keadaan lingkungan kerja yang baik serta mendukung mampu menumbuhkan rasa nyaman serta memotivasi motivasi pegawai pada melaksanakan pekerjaan, sehingga pada akhirnya mampu mengmisikan pencapaian performa. Sebaliknya, keadaan suasana kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan rasa tidak betah, menurunkan semangat kerja, serta menghambat pegawai pada menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya secara optimum. Dengan demikian, terciptanya lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan korporasi pada misi mengmisikan performa pegawai. Selain itu, studi

(Farhan Saputra et al., 2023) Perolehan studi lainnya mengindikasikan jika lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap performa pegawai. Keadaan tempat kerja yang nyaman, aman, serta memberikan

dukungan yang memadai mampu membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih optimum, sehingga pekerjaan mampu diselesaikan dengan efektif serta efisien. Oleh karena itu, korporasi perlu memberikan perhatian terhadap penciptaan serta pemeliharaan lingkungan kerja yang baik sebagai salah satu misi strategis untuk memotivasi peningkatan performa pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto sebagai korporasi yang bergerak di bisertag produksi material bangunan memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap performa pegawai pada melaksanakan aktivitas operasionalnya. Proses produksi material seperti pasir, batu, serta bahan bangunan lainnya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki performa tinggi agar target produksi mampu tercapai. Oleh karena itu, korporasi telah menerapkan sistem reward berupa pemberian uang lembur, uang makan, serta kenaikan gaji mengacu masa kerja. Di sisi lain, korporasi juga menerapkan punishment berupa teguran hingga sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Meskipun demikian, mengacu perolehan pengamatan di lapangan, masih termampu beberapa keadaan yang mengindikasikan asertaya perbedaan tingkat performa antar pegawai meskipun sistem reward serta punishment telah diterapkan. Selain itu, keadaan lingkungan kerja yang berkaitan dengan aktivitas produksi seperti debu, panas, serta tingkat kebisingan juga berpotensi memengaruhi kenyamanan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan asertaya kesenjangan antara teori yang mengindikasikan jika penerapan reward, punishment, serta keadaan lingkungan kerja yang baik mampu berperan terhadap peningkatan performa pegawai. dengan keadaan nyata yang belum

sepenuhnya optimum. Mengacu perolehan observasi terhadap data penjualan material CV Hafif Putra periode 2021–2026, diketahui jika terjadi fluktuasi penjualan dari tahun ke tahun. Keadaan tersebut mengindikasikan asertaya perubahan tingkat permintaan pasar yang didampaki oleh beragam faktor, baik yang berasal dari pada maupun luar korporasi.

Tabel 1. 1 Data penjualan CV HAVIF PUTRA

No.	BULAN	TAHUN	JUMBLAH MATRIAL
1	Januari - Desember	2021	4992 Rit
2	Januari - Desember	2022	5040 Rit
3	Januari - Desember	2023	5088 Rit
4	Januari - Desember	2024	5148 Rit
5	Januari - Desember	2025	5200 Rit
6	Januari – Mei	2026	2175 Rit
TOTAL			27, 643 Rit

Sumber Data : CV HAFIF PUTRA

Adapun data penerapan reward serta punishment pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto selama periode 1 Januari sampai dengan 30 Desember 2025 sebagai berikut.

Tabel 1.2 data reward, punishment 2025

No	Tanggal	Reward	Punishment	Dampak terhadap Kinerja
1	08-Jan-25	Pemberian uang lembur	-	Produktivitas karyawan meningkat sehingga target produksi tercapai.
2	24-Jan-25	Pemberian uang makan	-	Semangat kerja meningkat dan kehadiran lebih baik.
3	10-Feb-25	Pemberian uang lembur	Teguran lisan karena terlambat bekerja	Disiplin kerja meningkat dan keterlambatan berkurang.
4	27-Feb-25	Kenaikan gaji berdasarkan masa kerja	-	Loyalitas dan motivasi kerja karyawan meningkat.
5	12-Mar-25	Pemberian uang makan	-	Karyawan bekerja lebih optimal selama jam operasional.
6	28-Mar-25	Pemberian uang lembur	Teguran lisan karena tidak menggunakan APD	Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja meningkat.
7	15-Apr-25	Pemberian uang makan	-	Kinerja harian menjadi lebih stabil dan produktif.
8	30-Apr-25	Pemberian uang lembur	-	Penyelesaian pekerjaan lebih cepat sesuai target.
9	14-Mei-25	Kenaikan gaji berdasarkan masa kerja	-	Motivasi kerja meningkat dan turnover karyawan menurun.
10	29-Mei-25	Pemberian uang makan	Teguran tertulis karena pelanggaran disiplin kerja	Karyawan lebih mematuhi peraturan perusahaan.
11	13-Jun-25	Pemberian uang lembur	-	Produktivitas meningkat untuk memenuhi permintaan produksi.
12	27-Jun-25	Pemberian uang makan	-	Konsentrasi kerja meningkat sehingga kesalahan kerja berkurang.
13	11-Jul-25	Pemberian uang lembur	Teguran lisan karena keterlambatan	Ketepatan waktu bekerja mengalami peningkatan.
14	25-Jul-25	Kenaikan gaji berdasarkan masa kerja	-	Karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
15	15-Agu-25	Pemberian uang makan	-	Semangat kerja tetap terjaga selama proses produksi.
16	19-Sep-25	Pemberian uang lembur	Teguran tertulis karena tidak mematuhi prosedur kerja	Kepatuhan terhadap SOP meningkat dan kesalahan kerja menurun.
17	10-Okt-25	Pemberian uang makan	-	Efisiensi kerja meningkat selama aktivitas operasional.
18	07-Nov-25	Pemberian uang lembur	-	Target produksi harian dapat tercapai sesuai rencana.
19	21-Nov-25	Kenaikan gaji berdasarkan masa kerja	Teguran lisan karena ketidakhadiran tanpa pemberitahuan	Disiplin kehadiran meningkat dan tanggung jawab kerja lebih baik.
20	18-Des-25	Pemberian uang lembur dan uang makan	-	Kinerja karyawan meningkat sehingga target produksi akhir tahun tercapai.

Sumber Data : CV HAFIF PUTRA

Keadaan tersebut diperkuat oleh asertaya perbedaan temuan pada studi terdahulu (research gap). Sejumlah studi mengemukakan jika reward, punishment, serta lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap performa pegawai, sesertagkan studi lainnya mengindikasikan temuan yang tidak sejalan. Asertaya perbedaan perolehan tersebut mengindikasikan jika hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan performa pegawai masih

perlu dikaji lebih menpada. Oleh karena itu, studiy lanjutan diperlukan untuk mampu bukti nyata mengenai dampak reward, punishment, serta lingkungan kerja terhadap performa pegawai, terutama pada korporasi yang menjalankan kegiatan usaha di bisertag produksi material bangunan.

Mengacu uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui studiy yang berjudul **“Dampak Penerapan Sistem Reward serta Punishment serta Lingkungan kerja terhadap Peningkatan Performa Pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto”**. Studiy ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen SDM serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan korporasi pada menentukan kebijakan untuk mengmisikan performa pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu latar belakang masalah diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan sistem reward berdampak siignifikan terhadap peningkatan performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah penerapan sistem punishment berdampak siignifikan terhadap peningkatan performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah lingkungan kerja berdampak siignifikan terhadap peningkatan performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto?

4. Apakah penerapan sistem reward, punishment, serta lingkungan kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap peningkatan performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan Studi

Mengacu rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan studi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis dampak penerapan sistem reward terhadap peningkatan performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto secara signifikan.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis dampak penerapan sistem punishment terhadap peningkatan performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto secara signifikan.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap peningkatan performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto secara signifikan.
4. Untuk mengetahui serta menganalisis dampak penerapan sistem reward, punishment, serta lingkungan kerja terhadap peningkatan performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto secara simultan serta signifikan.

1.4 Manfaat Studi

Studi ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat studi ini mampu dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- A. Studi ini diharapkan mampu memberikan peran pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bisertag manajemen SDM. Perolehan studi ini mampu memperkaya kajian teori mengenai dampak penerapan sistem reward serta punishment serta lingkungan kerja terhadap performa pegawai. Selain itu, studi ini juga diharapkan mampu menjadi referensi tambahan pada memahami hubungan antara motivasi kerja, kedisiplinan, serta keadaan lingkungan kerja dengan peningkatan performa pegawai. Dengan demikian, studi ini mampu mendukung serta memperkuat teori-teori yang telah ada serta menjadi dasar bagi studi selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen SDM.
- B. Studi ini diharapkan mampu mengintegrasikan teori klasik serta modern pada bisertag manajemen SDM, khususnya terkait reward, punishment, lingkungan kerja, serta performa pegawai. Secara klasik, konsep reward serta punishment didasarkan pada *reinforcement theory* yang menyatakan jika perilaku individu mampu dibentuk melalui pemberian penghargaan untuk memperkuat perilaku positif serta hukuman untuk mengurangi perilaku negatif. Sementara itu, pendekatan modern menekankan jika peningkatan performa pegawai tidak hanya didampaki oleh sistem penghargaan serta sanksi, tetapi juga oleh keadaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini didukung oleh studi (Hermawan & Rahadi, 2021) yang mengindikasikan jika lingkungan kerja berdampak positif terhadap performa pegawai. Dengan

demikian, integrasi teori klasik serta modern pada studiy ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi performa pegawai.

C. Menjadi Referensi Studiy Selanjutnya.

Studiy ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi studiy selanjutnya, khususnya yang berkaitann dengann manajemen SDM mengenai dampak reward, punishment, serta lingkungan kerja terhadap performa pegawai. Perolehan studiy ini mampu dijadikan sebagai bahan perbandingan, pengembangan, serta penyempurnaan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji variabel serupa maupun menambahkan variabel lain yang relevan, sehingga mampu memperkaya perolehan studiy di bisertag tersebut.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Korporasi CV HAFIF PUTRA

Studiy ini diharapkan mampu memberikan manfaat praktis bagi CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto sebagai bahan pertimbangan pada pengambilan keputusan yang berkaitann dengann pengelolaan SDM. Perolehan studiy ini mampu digunakan sebagai masukan pada mengevaluasi serta mengmisikan efektivitas penerapan sistem reward serta punishment yang telah berjalan, sehingga mampu memotivasi peningkatan performa pegawai secara optimum. Selain itu, studiy ini juga mampu membantu korporasi pada menumbuhkan lingkungan kerja

yang lebih kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, guna mengmisikan kenyamanan, motivasi, serta produktivitas kerja pegawai. Dengan asertaya studiy ini, diharapkan korporasi mampu merumuskan kebijakan yang lebih tepat serta strategis pada mengmisikan disiplin, semangat kerja, serta loyalitas pegawai, sehingga tujuan korporasi mampu tercapai secara lebih efektif serta efisien.

B. Bagi Akademisi serta Mahasiswa

Studiy ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi kalangan akademisi serta mahasiswa sebagai bahan referensi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bisertag manajemen SDM. Perolehan studiy ini mampu digunakan sebagai sumber literatur tambahan pada kegiatan pembelajaran, penyusunan tugas akhir, skripsi, maupun studiy lanjutan yang berkaitann dengann variabel reward, punishment, lingkungan kerja, serta performa pegawai.

Selain itu, studiy ini juga mampu membantu mahasiswa pada memahami penerapan teori yang telah dipelajari di bangku perkuliahan ke pada keadaan nyata di dunia kerja, sehingga mampu mengmisikan wawasan serta kemampuan analisis terhadap permasalahan yang terjadi pada organisasi. Bagi akademisi, studiy ini mampu menjadi bahan kajian untuk memperkaya studiy sebelumnya serta memotivasi pengembangan studiy yang lebih menpada serta komprehensif di masa yang akan datang.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Studi ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pembaca dengan menambah wawasan serta pengetahuan mengenai pentingnya penerapan sistem reward serta punishment serta lingkungan kerja pada mengmisikan performa pegawai. Selain itu, studi ini juga mampu memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana pengelolaan SDM dilakukan pada suatu korporasi, sehingga pembaca mampu memahami hubungan antara teori serta praktik di lapangan. Dengan demikian, pembaca diharapkan mampu mampu informasi yang bermanfaat serta menjadikannya sebagai referensi pada memahami serta menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan performa pegawai di lingkungan kerja.