

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi juga harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia.

Masalah sumberdaya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu

organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut. Pemimpin harus mampu menggunakan metode apa yang akan digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satu caranya dengan menggunakan penerapan sistem *reward* maupun sistem *punishment*.

Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10) sedangkan menurut Mangkunegara (2018:2) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai motivasi kerja karyawan. Menurut Wibowo (2016: 322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Agar motivasi kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan manajemen kerja disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti *reward* dan *punishment*. Motivasi kerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* dan *punishment*.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai” (Nugroho, 2017:5). Menurut Henri Simamora (2018:514) “*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Punishment merupakan suatu tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu menurut Ivancevich (2017:224) sedangkan menurut Tirtaatmidjaja dalam

Siahaan (2018:22) secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan.

Reward dan *punishment* merupakan suatu metode yang dilakukan pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang nantinya untuk pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. menurut Hasibuan (2019:94) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

PT. Satya Mandala Pratama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jual beli singkong (ubi kayu) dan memproduksi tepung tapioka yang berada di Jalan Lintas Sumatra KM. 226 Kelurahan Way Giham Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Pemasaran tepung tapioka dari PT. Satya Mandala Pratama tidak hanya sebatas di daerah sekitar melainkan sampai keluar kota seperti Linggau, Palembang dan Bengkulu. Berikut adalah hasil observasi awal yang dilakukan pada karyawan PT. Satya Mandala Pratama:

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Fenomena *Reward* pada Karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
A. Penghargaan ekstrinsik			
1	Karyawan diberikan gaji dan upah dibayarkan secara layak.	14 (47%)	16 (53%)
2	Perusahaan memberikan tunjangan setiap bulannya.	-	30 (100%)
B. Penghargaan intrinsik			
3	Penyelesaian tugas bagi karyawan sangat penting sebagai bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.	30 (100%)	-
4	Dalam bekerja perusahaan akan memberikan kenaikan jabatan jika anda bekerja dengan baik.	-	30 (100%)

Sumber: Karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham, 2022

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa dalam bekerja *reward* yang diberikan kepada karyawan tidak cukup didapatkan hal ini dikarenakan dalam sistem penggajian menurut beberapa karyawan masih dibawah UMR, selain itu perusahaan tidak memberikan tunjangan kepada karyawa setiap bulannya seperti tunjangan keluarga dan kesehatan, akan tetapi untuk para sopir perusahaan memberikan tunjangan uang bensin dan uang makan setiap jalan yaitu sebesar Rp.250.000 dimana Rp.200.000 uang bensin dan Rp.50.000 uang makan. Didalam bekerja juga jarang sekali karyawan mengalami peningkatan jabatan, dibutuhkan waktu kerja yang cukup lama untuk karyawan mengalami kenaikan jabatan di perusahaan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham. Selain sistem *reward* PT. Satya Mandala Pratama Way Giham juga menggunakan sistem *punishment* untuk para karyawan, berikut ini adalah hasil observasi terhadap karyawan:

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Fenomena *Punishment* pada Karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
A. Hukuman Ringan			
1	Perusahaan memberikan teguran jika karyawan melakukan kesalahan.	30 (100%)	-
2	Apakah sering didapati karyawan melakukan kesalahan kerja?.	18 (60%)	12 (40%)
B. Hukuman Sedang			
3	Karyawan yang sering tidak masuk kerja dilakukan pemotongan gaji.	30 (100%)	-
4	Kesalahan yang karyawan akan membuat ditunda jabatan.	-	30 (100%)
C. Hukuman Berat			
5	Karyawan akan dilakukan pemutusan hubungan kerja jika sudah fatal kesalahannya.	30 (100%)	
6	Karyawan diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan	17 (57%)	13 (43%)

Berdasarkan hasil observasi pada variabel *punishment* menunjukkan bahwa masih sering karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham yang melakukan kesalahan sehingga pemimpin melakukan teguran kepada karyawan tersebut, pemotongan gaji juga dilakukan setiap kali karyawan tidak masuk kerja. Selain itu perusahaan juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak hal ini dapat merugikan karyawan dimana karyawan tersebut harusnya diberikan waktu untuk memperbaiki diri untuk tetap bekerja di perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah dipaparkan diatas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis ulang dengan mengambil judul **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “apakah ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham baik secara parsial maupun simultan?”.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham baik secara parsial maupun simultan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Teoritis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

2) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi untuk bekal peserta didik di masa yang akan datang dan menambah bahan kepustakaan Universitas Baturaja sehingga menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham dalam menerapkan program *reward* dan *punishment* yang lebih baik bagi karyawannya, agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara optimal

