

BAB 1

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 erat antara kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi juga harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia.

Masalah sumber daya 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 sumber daya 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. Cara 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 pegawai di organisasi tersebut. Pemimpin harus mampu menggunakan metode apa yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu caranya dengan menggunakan penerapan *reward* maupun sistem *punishment*.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2016:6). Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, Afandi (2021:83). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Reward* dan *Punishment*. Pemberian *reward* merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya *reward* yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan *reward* yang sesuai

dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Reward merupakan Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, Simamora (dikutip di Nurhadi Wijaya, 2022:3). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Ansory, 2018:320). *Punishment* diberikan dengan tujuan ada kesadaran untuk menghentikan perilaku yang diperbuat, dan menumbuhkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan dan kesenangan sejati.

J&T Express merupakan perusahaan express dan berbasis teknologi dan pengembangan internet. Dirikan pada 20 Agustus 2015, J&T Express memiliki jaringan luas yang mendukung pelayan pengiriman dalam kota, antar kota dan antar provinsi. J&T Express Cab. Baturaja Barat bergerak dalam melayani pelanggannya untuk melakukan pengiriman paket, dokumen, barang, *e-commerce* pengiriman belanja online dan lainnya. Kantor ini juga melayani cek no. Resi J&T, lacak kiriman atau cek pengiriman, cek status pengiriman dan lainnya.

Untuk melihat kondisi mengenai permasalahan *reward*, peneliti melakukan pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa indikator mengenai *reward* kepada 15 orang karyawan di J&T Express Cab. Baturaja Barat dengan menggunakan tingkatan persentase 100%. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut maka dapat diperoleh data berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian Mengenai *Reward* di J&T Express Cab. Baturaja Barat

NO.	PERTANYAAN	YA	TIDAK
A.	Gaji		
1.	Apakah gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan?	73,4%	26,6%
2.	Apakah semakin besar gaji yang diterima semakin memperbaiki kinerja?	100%	0%
3.	Apakah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti?	33,3%	66,7%
B.	Insentif		
1.	Apakah bentuk kompensasi dari perusahaan kepada karyawan sebagai tambahan penghasilan diluar gaji?	73,3%	26,7%
2.	Apakah insentif sebagai pendorong yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif?	93,3%	6,7%
3.	Apakah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan?	86,7%	13,3%
C.	Tunjangan		
1.	Apakah tunjangan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya?	60%	40%
2.	Apakah imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas karyawan?	33,3%	66,7%
3.	Apakah tunjangan ini digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan?	73,3%	26,7%
D.	Penghargaan		

1.	Apakah penghargaan yang diberikan mendorong anda untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja?	86,7%	13,3%
2.	Apakah perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya?	86,7%	13,3%
3.	Apakah perusahaan memberikan kepercayaan untuk mengerjakan tugas yang bervariasi sesuai dengan keahlian saya?	93,3%	6,7%
E.	Promosi Jabatan		
1.	Apakah anda diberikan kesempatan untuk berkembang (promosi) apabila anda berprestasi?	40%	60%
2.	Apakah perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi?	26,7%	73,3%
3.	Apakah promosi merupakan salah satu upaya penghargaan kepada karyawan?	73,2%	26,6%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan di J&T Express Cab. Baturaja Barat ditemukan fenomena mengenai *reward*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang terbesar pada variabel *reward* terdapat pada indikator gaji dengan nilai sebesar 66,7% yang berarti bahwa gaji karyawan belum diberikan dengan maksimal. Pada pernyataannya terdapat fenomena yaitu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap di J&T Express Cab. Baturaja Barat tidak mempunyai jaminan yang pasti. Pada indikator tunjangan juga terdapat permasalahan dengan 2 pernyataan yang memiliki nilai sebesar 40% dan 66,7%. Tunjangan merupakan komponen diluar pendapatan utama atau gaji yang diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat memberikan kinerja yang baik. Tunjangan yang disediakan di J&T Express Cab. Baturaja Barat belum sesuai dengan kebutuhan para karyawannya, hal ini tentu akan membuat karyawan merasa tidak diapresiasi oleh

perusahaan atas kinerja yang mereka berikan. Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat atau ringannya tugas karyawan juga belum terpenuhi secara baik oleh perusahaan. Kemudian terdapat permasalahan pada indikator promosi jabatan dengan nilai 60% dan 73,3% yang berarti bahwa promosi jabatan di J&T Express Cab. Baturaja Barat belum mempunyai kepastian dalam memberikan peluang untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Artinya tidak ada secara pasti untuk promosi jabatan di J&T Express Cab. Baturaja Barat, tetapi jika ada kebutuhan di jabatan tertentu, maka akan diutamakan melakukan pengrekrutan dari internal atau dari dalam perusahaan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Mengenai *Punishment* di J&T Express Cab. Baturaja Barat

NO.	PERTANYAAN	YA	TIDA K
A.	Hukuman Ringan		
1.	Apakah karyawan yang kesalahan akan ditegur secara lisan dari atasan?	100%	0%
2.	Apakah karyawan yang sama dan melakukan kesalahan yang sama akan mendapatkan surat teguran tertulis dari atasan?	100%	0%
3.	Apakah karyawan yang kesalahan akan mendapatkan surat pernyataan tidak puas secara tertulis?	66,7%	33,3%
B.	Hukuman Sedang		
1.	Apakah karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan gaji?	80%	20%
2.	Apakah karyawan yang melakukan kesalahan akan ada pemotongan gaji?	100%	0%
3.	Apakah karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan pangkat atau promosi?	26,7%	73,3%
C.	Hukuman Berat		
1.	Apakah karyawan yang melakukan kesalahan yang berat akan dapat pembebasan dari jabatannya?	93,3%	6,7%

2.	Apakah karyawan yang melakukan kesalahan yang berat akan dipecat dari pekerjaannya secara tidak hormat?	100%	0%
3.	Apakah karyawan yang melakukan kesalahan yang berat akan penurunan pangkat atau demosi?	100%	0%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil pra penelitian tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai *punishment* pada J&T Express Cab. Baturaja Barat, ada beberapa *punishment* yang belum diterapkan secara baik kepada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil terbesar pada indikator hukuman ringan yaitu 33,3% yang menyebutkan bahwa masih ada karyawan yang melakukan kesalahan namun tidak mendapatkan surat pernyataan tidak puas secara tertulis. Pada indikator kedua yaitu hukuman sedang terdapat permasalahan dengan hasil nilai sebesar 73,3%. Hal ini berarti karyawan yang melakukan kesalahan tidak akan ada penundaan kenaikan pangkat atau promosi, karyawan tersebut tetap akan bisa mendapatkan kenaikan pangkat atau promosi tepat waktu dan tidak terjadi penundaan. Jika *punishment* yang diterapkan belum terlaksana dengan baik maka tidak akan memberikan efek jera bagi karyawan yang melakukan sebuah kesalahan, hal tersebut dampak membuat mereka mengulangi kesalahan yang sama di lain waktu karena merasa *punishment* yang diberi tidak membuat promosi mereka tertunda atau terkendala. Pada indikator hukuman berat terdapat permasalahan pada pernyataan dengan nilai sebesar 6,7% yang dapat diartikan bahwa masih ada karyawan yang melakukan kesalahan yang berat namun tidak mendapat pembebasan dari jabatannya.

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 dengan mengambil judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di J&T Express Cab. Baturaja Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di J&T Express Cab. Baturaja Barat baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Di J&T Express Cab. Baturaja Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan J&T Express Cab. Baturaja Barat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan mengenai pentingnya pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Di J&T Express Cab. Baturaja Barat.

2. Bagi Peneliti

Hasil penulisan ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Di J&T Express Cab. Baturaja Barat serta merupakan perbandingan antara teori yang di peroleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.

3. Bagi Universitas Baturaja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya.