

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 karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi juga harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya.

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

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2015:10) sedangkan menurut Mangkunegara (2016:2) 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 kinerja pegawai. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti *reward*

dan *punishment*. Kualitas atau kinerja 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, 2011:5). Menurut Henri Simamora (2010:514) “*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai 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 (2007:224) sedangkan menurut Tirtaatmidjaja dalam Siahaan (2013:22) 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 pegawai yang nantinya untuk pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. menurut Hasibuan (2015:94) 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.

Perum BULOG kantor cabang OKU merupakan unsur pelaksana Kantor wilayah bergerak dibidang logistik yang dipimpin oleh kepala kantor cabang bertanggung jawab kepada kepala kantor wilayah dan direksi. dalam menjalankan tugasnya perum BULOG cabang OKU dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan. Keberhasilan karyawan dari pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dalam mendukung agar berjalannya visi misi perusahaan tersebut. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan Perum BULOG Cabang OKU memiliki cara tersendiri dalam proses peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Perum BULOG cabang OKU memiliki karyawan yang beragam, ada yang memiliki kinerja yang baik dan ada juga yang memiliki kinerja yang buruk, karyawan yang memiliki kinerja yang baik, misalnya karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan perusahaan

melampaui target yang diberikan dan perusahaan surplus dalam dia melaksanakan tugasnya maka akan direkomendasikan untuk kenaikan jabatan atau pemindahan seksi kerja pada bagian yang lebih memiliki tanggung jawab yang besar kepada karyawan perum BULOG cabang OKU sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan tersebut, dengan menggunakan system *reward* ini lah nantinya akan membuat karyawan mempertahankan kinerja mereka di masa yang akan datang.

Selain sistem *reward* Perum BULOG cabang OKU juga menggunakan sistem *punishment* untuk para karyawan yang tidak melaksanakan kinerjanya secara maksimal, misalnya target yang diberikan tidak tercapai sesuai dengan tugasnya masing-masing. Direksi nantinya akan memberikan hukuman dalam bentuk pemindahan pegawai pada bagian lain misalnya seperti bagian yang lebih rendah atau penurunan jabatan atau bahkan memutasikan karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik, nantinya dengan menggunakan system *punishment* ini karyawan Perum BULOG Cabang OKU akan lebih meningkatkan kembali kinerjanya dan menjadi contoh bagi karyawan lain yang ingin melakukan pelanggaran kerja.

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 Perum BULOG Cabang OKU”**.

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 kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Cabang OKU baik secara parsial maupun simultan?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Perum BULOG kantor Cabang baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

a. Untuk Peneliti

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

b. Untuk Perusahaan

Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Kepala Kantor Cabang Perum BULOG OKU dalam menerapkan program *reward* dan *punishment* yang lebih baik bagi karyawannya, agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal.

c. Untuk Universitas / Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi dan menambah bahan kepustakaan Universitas Baturaja sehingga menambah pengetahuan bagi yang membacanya.