

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

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 karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus diberdayakan. 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.

Menurut Hartatik (2014:12) “Dalam organisasi apa pun baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia sangatlah penting. Karena sumber daya manusia mempunyai peran sebagai pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini, manajemen menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi”. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan. salah satunya adalah dengan cara penerapan *reward* dan *punishment*.

Menurut Nawawi (2005:319) “*Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Dengan demikian sangatlah penting perusahaan memberikan *reward* kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:130) “*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan

pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. Dengan demikian selain pemberian *reward* tidak kalah pentingnya perusahaan juga memberikan *punishment* kepada karyawannya untuk menjaga kestabilan kinerja karyawan. Pemberian *punishment* tersebut menimbulkan efek jera bagi pelanggarnya dan dapat dijadikan pelajaran bagi pelanggar dan karyawan lainnya.

PT. Unimos adalah perusahaan manufaktur di bidang industri biskuit. Wilayah Pemasaran yang sudah tersebar di seluruh Indonesia dan sampai ke luar negeri. Kualitas dan produktivitas produk yang tinggi merupakan fokus utama dari perusahaan. Untuk mendorong kinerja karyawan agar menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, manajemen PT. Unimos menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang dituangkan dalam peraturan perusahaan PT. Unimos dalam surat keputusan kepala Dinas Tenaga Kerja kabupaten Gresik No: KEP.19/PP/SYK/V/2014 tentang perpanjangan pengesahaan peraturan perusahaan. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Namun fakta-fakta yang dijumpai pada saat observasi awal menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* kurang berdampak positif bagi perusahaan karena kualitas dan produktivitas masih belum mengalami kestabilan. Ini dapat dilihat dari data hasil audit 5R departemen yang fluktuatif. Sehingga target perusahaan belum tercapai secara maksimal dan konsisten baik.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Unimos”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini secara spesifik adalah sebagai berikut :

1. Apakah penerapan sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos?
2. Apakah penerapan sistem *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos?
3. Adakah pengaruh penerapan sistem *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Unimos?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos.
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Unimos untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan penerapan *reward* dan *punishment*.

2. Bagi lembaga pengembangan keilmuan

Penelitian ini dapat memberikan referensi bagi mereka yang ingin meneliti hal ini lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan skripsi ini , penulis membaginya kedalam tiga bab seperti yang dijabarkan dibawah ini :

Bab I : Merupakan pendahuluan dalam penelitian yang berisi tentang Latar belakang masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Merupakan kajian pustaka yaitu berisi: Kerangka teori yang mendeskripsikan pengertian *reward*, *punishment*, serta kinerja karyawan, kemudian penelitian terdahulu yang terkait dalam judul skripsi, kerangka konseptual, model analisis dan hipotesis.

Bab III : Membahas tentang metode penelitian yang memaparkan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, analisis data, populasi dan sampel.

Bab IV : Membahasa tentang hasil analisis penelitian dan memberikan pembahasan mengenai hasil penelitian.

Bab V : Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.