

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa kini persaingan memperoleh pekerjaan sangatlah ketat, dimana banyak perusahaan yang melakukan efisiensi pekerja dikarenakan harus mencapai tujuan perusahaan serta melihat beberapa aspek yang mendukungnya. Beberapa contohnya dimana perusahaan menggunakan *system reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) yang berguna untuk mengontrol sumber daya manusia dalam perusahaan. Apabila seseorang karyawan berprestasi dan mampu mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan, maka seseorang itu akan mendapatkan *reward* dengan beberapa pilihan, tergantung dari masing-masing perusahaan seperti contohnya naik jabatan, mendapatkan insentif gaji, mendapatkan fasilitas kendaraan dan lain-lain. Dan apabila seseorang karyawan telah melanggar peraturan perusahaan, maka perusahaan tidak segan-segan untuk memberikan *punishment* hingga surat peringatan agar karyawan yang bersangkutan tidak melanggar peraturan lagi. Beberapa contoh dari *punishment* yaitu teguran lisan dan teguran tertulis. Sebelum dilakukan *punishment* yang tertulis dilakukan secara lisan terlebih dahulu, namun apabila dengan teguran lisan karyawan yang bersangkutan tetap melakukan pelanggaran yang sama, maka akan ditingkatkan menjadi teguran tertulis. Teguran tertulis biasanya disebut dengan surat peringatan yang mempunyai 3 tahap.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) terhadap kinerja karyawan pada *PT. Pioneer Flour Mill Industries*. Jenis penelitian ini merupakan

penelitian deskriptif verifikatif, dengan menggunakan teknik analisis data yang digunakan, yaitu analisis penyebaran kuesioner terhadap 96 orang karyawan sebagai responden. Diadakan pengujian validitas untuk mengetahui layak tidaknya kuesioner disebar sebelum data di analisis, setelah melalui uji validitas dengan mengambil 96 hasil kuesioner sebagai sample awal. Setelah itu maka dilakukan uji korelasi, uji regresi dan uji hipotesis yang diolah. Hasil penghitungan korelasi pada pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dikarenakan dapat menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara pemberian *reward* dan *punishment* pada kinerja karyawan. Pemberian *reward* untuk karyawan yang berprestasi dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan serta memiliki loyalitas yang tinggi. Korelasi antara *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kuat antara semangat terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa apabila *reward* berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dan apabila *punishment* dijalankan dengan tegas maka karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan baik dan menaati peraturan perusahaan yang ada, agar bisa menghindari *punishment* yang diberikan oleh perusahaan tersebut. *Punishment* bisa berpengaruh terhadap penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan mendapatkan *punishment* entah itu berupa teguran lisan ataupun dengan surat peringatan, bisa memengaruhi semangat kerja karyawan karena terkadang orang tersebut menganggap dirinya buruk karena sudah mendapatkan satu kali teguran, apabila orang yang berfikir positif maka akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya agar tidak mendapat teguran / *punishment* lagi.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan terdiri dari beberapa hal yaitu :

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh positif pada semangat kerja karyawan?
2. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh positif pada semangat kerja karyawan?
3. Apakah semangat kerja karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan?
4. Apakah pemberian *reward* berpengaruh positif pada kinerja karyawan?
5. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh positif pada kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan?
7. Apakah ada pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulisan penelitian mempunyai beberapa tujuan diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh positif pemberian *reward* pada semangat kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif pemberian *punishment* pada semangat kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif mengenai semangat kerja karyawan pada kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh positif pemberian *reward* pada kinerja karyawan

5. Untuk menganalisis pengaruh positif pemberian *punishment* pada kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis adanya pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan
7. Untuk menganalisis adanya pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari beberapa aspek yaitu :

A. Aspek Akademis

1. Agar penelitian ini bisa dipergunakan sebagai acuan pengembangan penelitian yang dibuat oleh peneliti lainnya.
2. Bagi peneliti supaya bisa memberikan pengalaman dan pemahaman untuk mengaplikasikan teori yang sudah dipelajari di lapangan.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia terutama dalam hal *Reward* dan *Punishment*.
4. Sebagai bahan perbandingan dengan objek yang diteliti oleh peneliti lain.

B. Aspek Ilmu Pengembangan Pengetahuan

1. Supaya dapat memberikan karya penelitian baru yang dapat mendukung pengembangan informasi.
2. Mengukur sejauh mana ilmu teori dengan ilmu praktek di lapangan.

C. Aspek Praktis

1. Agar dapat mengembangkan sistem informasi dari penelitian yang dilakukan terhadap objek penelitian agar lebih diperhatikan lagi dalam hal Sumber Daya Manusia.
2. Dari hasil observasi penelitian dapat dilakukan *review* agar sistem yang ada bisa diperbaiki kedepannya.
3. Dapat dijadikan sebagai masukan maupun penyelesaian terhadap kendala ataupun masalah yang dihadapi sebagai pembelajaran agar tidak terulang kembali.