

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini peranan Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam menggerakkan roda perekonomian suatu Negara. Hampir semua sektor ekonomi menempatkan sumber daya manusia sebagai elemen yang harus dikembangkan dan dikelola secara maksimal untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia yang mencakup peran, pengelolaan, dan pendayagunaan karyawan diperlukan hal untuk memicu kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Maka suatu perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawannya. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik.

Perusahaan diharapkan mampu mengapresiasi kinerja karyawan yang berkualitas untuk bisa menjaga stabilitas kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan yang baik harus diberi penghargaan (Reward) yang layak dan apabila melanggar aturan perusahaan akan diberikan hukuman (Punishment) secara adil sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pemberian Reward dimaksudkan untuk memberikan kepuasan kerja karyawan dan Punishment diberikan dengan maksud untuk memberikan perhatian kepada karyawan agar bekerja secara aktif dan profesional. Kekeliruan dalam menerapkan sistem penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya

kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan.

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005). Indikator Reward menurut Siagian dalam *paper academia*, yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Sedangkan punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. (Mangkunegara, 2005:130).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Martoyo (2000), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena dalam perusahaan industri, dalam mengembangkan dan menjaga kualitas produk salah satunya bergantung pada cara karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler dalam Handoko (2001) mengemukakan ada perbedaan antara

karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan namun dalam penelitian ini peneliti berfokus pada reward dan punishment yang diterima karyawan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. ICI Paint Indonesia Cabang Surabaya yang merupakan perusahaan bergerak dibidang Industri Cat Premium Dulux yang selalu menggunakan material kualitas tinggi dan ramah lingkungan. Dalam proses kegiatan ekonomi yang meliputi produksi dan distribusi PT. ICI Paint Cabang Surabaya memerlukan banyak sekali sumber daya manusia untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Berdasarkan data perusahaan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. ICI Paint Cabang Surabaya masih relatif rendah, sehingga banyak ditemukan karyawan-karyawan yang terkena punishment seperti keterlambatan, ketidakhadiran, maupun pelanggaran lain yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada penurunan produktivitas PT. ICI Paint Cabang Surabaya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengadaan program pemberian Reward secara periodik, terhadap prestasi kerja karyawan. Perusahaan hanya mengandalkan gaji yang diberikan untuk menunjang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Pemberian gaji saja dinilai kurang efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang seharusnya ada program pemberian reward secara terjadwal sehingga bisa meminimalisir terjadinya ketidakpuasan karyawan

yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Untuk itu PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk menghadapi persaingan bisnis dan mempertahankan kualitas produk dengan baik, salah satunya adalah dengan memberikan reward dan punishment untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

”PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. ICI PAINT INDONESIA CABANG SURABAYA”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang dipaparkan diatas dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya?
2. Apakah Punishment berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya?
3. Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya?
4. Apakah Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya?
5. Apakah Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya?
6. Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT.Ici Paint Cabang Surabaya?

7. Apakah Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT.Ici Paint Cabang Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kepuasan kerjakaryawandi PT.Ici Paint Cabang Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh punishment terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh Reward terhadap Kinerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh Punishment terhadap Kinerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
6. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
7. Untuk mengetahui pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT.Ici Paint Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian:

Dengan dilakukannya penelitian ini peneliti berharap jika penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

-Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja

yang lebih baik.

-Sebagai sumber acuan dan informasi dalam mengambil kebijakan mengenai penerapan reward dan punishment untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Reward dan Punishment terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan reward dan punishment terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.