

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Potensi Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan sangatlah memegang peranan penting dalam menjamin keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang yang mengendalikan semuanya. Sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Dalam era globalisasi seperti disamping itu, manusia juga merupakan pemeran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pelaku, perencana, dan penentu dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi. Tujuan suatu perusahaanpun tidak akan terwujud tanpa adanya peranan aktif karyawan meskipun fasilitas yang dimiliki suatu perusahaan begitu canggih. Untuk mengatur dan meningkatkan kinerja yang efektif, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* dan *punishment*.

Dalam mengatur karyawan disuatu perusahaan tidak selalu mudah, bahkan terkadang sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang heterogen yang dibawa

kedalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisaan, pengkoordinasikan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2015: 2). Manajemen sumber daya manusia ini sangatlah penting karena dengan adanya manajemen ini, sumber daya manusia yang ada disuatu perusahaan diharapkan dapat dipelihara, diberikan kenyamanan dalam bekerja serta diberikan kepuasan dalam bekerja sehingga sumber daya manusia yang berperan aktif didalam suatu perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kelangsungan hidup perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting, karena dengan adanya kepuasan tersebut, karyawan dapat setia untuk mengabdikan dirinya penuh terhadap perusahaan untuk benar-benar membantu mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan inipun, diharapkan perusahaan juga dapat terhindar dari pemborosan yang disebabkan karena sering adanya karyawan yang *resign* dan sering adanya perekrutan karyawan baru.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang harus diberi penghargaan (*reward*) yang

layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan (*punishment*) yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pegawai dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik pegawai maupun organisasi. Dalam kenyataannya organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing-masing.

*Reward* dan *Punishment* merupakan salah satu cara memotivasi dalam sebuah organisasi atau individu. Salah satu sisi dari bentuk *Reward* dan *Punishment* adalah kompensasi bagi karyawan yang diberikan perusahaan atas kerja yang sudah dilakukan. Dengan demikian dengan kebijakan tertentu *Reward* dan *Punishment* akan dapat menjadi pendorong untuk mencapai prestasi yang terbaik dengan tujuan yang diharapkan. *Reward* dan *Punishment* menjadi bagian penting untuk dipahami agar dapat memberikan hasil yang semakin meningkat bagi usaha organisasi.

Berdasarkan yang selama ini terjadi di PT. Triant Dent, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap promosi karyawan tidak selalu didasarkan atas penilaian prestasi kerja yang telah dicapai karyawannya dalam hal menunjang proses pengembangan karier, serta lebih sering merekrut karyawan baru untuk menempati posisi yang lebih tinggi. Hal ini sering menimbulkan adanya ketidakpuasan kerja yang mengakibatkan karyawan senior banyak yang memutuskan untuk *resign* atau dipindahkan ke divisi lain sesuai dengan permintaan karyawan itu sendiri. Perusahaan menerapkan sistem kompensasi *reward* dan *punishment* yang cukup ketat. Kinerja akan selalu dipantau secara berkala mulai dari performa dan

ketepatan waktu sampai kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Penerapan *reward* dan *punishment* di PT. Triant Dent menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan memenuhi standart nasional PT. Triant Dent sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya dalam bidang penjualan alat kesehatan. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan adanya *reward* dan *punishment* akan merasa tertekan tapi bagi karyawan lainnya juga dianggap sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja di PT. Triant Dent. Maka dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengusung judul : **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Kepada Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Trian Dent”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan pengetahuan tentang kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *reward* berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan di PT. Trian Dent ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan di PT. Trian Dent ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan di PT. Trian Dent ?

4. Apakah *reward* berpengaruh kepada kinerja karyawan di PT. Trian Dent ?
5. Apakah *punishment* berpengaruh kepada kinerja karyawan di PT. Trian Dent ?
6. Apakah *reward* berpengaruh pada kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja pada PT. Trian Dent ?
7. Apakah *punishment* berpengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Trian Dent ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* kepada kepuasan kerja karyawan di PT. Trian Dent.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* kepada kepuasan kerja karyawan di PT. Trian Dent.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan kepada kinerja karyawan di PT. Trian Dent.
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward* kepada kinerja karyawan di PT. Trian Dent.
5. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* kepada kinerja karyawan di PT. Trian Dent.
6. Untuk mengetahui pengaruh *reward* kepada *kinerja karyawan* melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Trian Dent ?
7. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* kepada *kinerja karyawan* melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Trian Dent ?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini dibagi menjadi beberapa aspek sebagai berikut :

### 1.4.1 Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

### 1.4.2 Aspek Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian yang serupa dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi permasalahan serupa, terutama mengenai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Memberikan gambaran tentang teori kompensasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang mungkin dapat membantu bagi peneliti selanjutnya.

### 1.4.3 Aspek Praktis

a. Bagi perusahaan: penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan kompensasi yang khususnya strategi *reward* dan *punishment* di masa yang akan datang, yang nantinya digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Trian Dent dalam hal manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja, pengembangan karyawan dan bagaimana memberikan kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi Karyawan : penelitian ini diharapkan dapat menambah semangat kerja dengan meningkatkan potensi yang ada secara maksimal untuk kemajuan diri sendiri dan masa depan.