

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Menurut Mangkunegara, (2011:1) Sumber daya manusia (SDM) di organisasi pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan. Sumber daya manusia atau biasa disebut sebagai karyawan merupakan aset perusahaan yang harus diperhatikan dan dijaga dengan baik, karena karyawan merupakan suatu penggerak keberhasilan perusahaan.

Salah satu perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya pola pikir masyarakat yang semakin rasional dan kritis. Disamping itu perubahan pola pikir masyarakat tersebut juga telah mengubah opini masyarakat bahwa pelayanan dari pemerintah merupakan hak yang harus mereka terima dan aparat pemerintahlah yang berkewajiban memberikan pelayanan itu. Selain itu seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat sebagai konsekuensi logis dari semakin pesat dan majunya pelaksanaan pembangunan, maka pegawai dituntut juga untuk dapat memahami dan memiliki responsibilitas yang tinggi terhadap berbagai kebutuhan masyarakat tersebut.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Siagian, 2011:1).

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan berbagai faktor antara lain, lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang baik dan insentif untuk menghargai kinerja karyawan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana yang relatif terbatas persediaannya. Sehingga pemanfaatan dengan cara yang efisien dan efektif menjadi penting.

Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif.

Salah satu faktor untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan tindakan *reward* dan *punishment*. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan harus selalu ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi).

Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program penghargaan dan sanksi, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan. Penghargaan memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa penghargaan tersebut diberikan. Adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan, dan hal ini tentu memacu dan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi. Selain pemberian penghargaan, ada juga sanksi yang diberikan kepada karyawan, sanksi diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan, atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon dan tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Sebuah perusahaan, sanksi merupakan hal yang lumrah, sebab sanksi bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal,

klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Seperti halnya pemberian penghargaan dan sanksi (reward and punishment) bagi karyawan. Sebagai gambaran umum, penghargaan akan diberi pada karyawan yang mampu bekerja di atas standar yang telah ditetapkan perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang secara umum telah mengabdikan selama lebih dari 20 tahun. Sedangkan sanksi akan diberlakukan bagi karyawan yang tidak mampu bekerja mencapai target atau bekerja di bawah standar perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, atau karyawan yang tidak hadir atau absen kerja tanpa alasan yang jelas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah rekan kerja. Rekan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar rekan kerja harus baik dan kondusif serta kooperatif karena rekan kerja yang baik dan kondusif baik fisik maupun psikis yang menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan di lokasi penelitian, didapatkan beberapa hal terkait faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan khususnya divisi marketing yaitu dalam segi reward yang diberikan oleh perusahaan, karyawan bagian marketing sudah cukup puas, namun Pimpinan harus melakukan evaluasi produktivitas pegawai dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja, memberikan insentif kerja bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan punishment atau sanksi

jika seorang karyawan / marketing melakukan tindakan kecurangan atau pelanggaran sesuai aturan yang berlakuk di perusahaan. Dalam hal rekan kerja masih belum optimal meliputi faktor psikis yaitu terkadang terjadi gesekan intrik antar rekan kerja atau pegawai, dikarenakan kurang bisa memahami tugas dan kewajiban pekerjaan yang diembannya sehingga bisa menurunkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh *reward, punishment* dan rekan kerja terhadap produktivitas kerja seorang marketing di FIF Group Sidoarjo”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah *reward, punishment* dan rekan kerja, berpengaruh secara parsial Terhadap Produktivitas Kerja seorang marketing di FIF Group Sidoarjo?
2. Apakah *reward, punishment* dan rekan kerja, berpengaruh secara parsial Terhadap Produktivitas Kerja seorang marketing di FIF Group Sidoarjo?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang diuraikan, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward, punishment* dan rekan kerja, secara parsial Terhadap Produktivitas Kerja seorang marketing di FIF Group Sidoarjo

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward*, *punishment* dan rekan kerja, secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja seorang marketing di FIF Group Sidoarjo.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membuktikan teori dan mengembangkan khasanah keilmuan di bidang penelitian manajemen tentang pentingnya faktor *reward*, *punishment* dan rekan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh Instansi atau perusahaan terkait manajemen sumber daya manusia

- b) Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan Sebagai bahan informasi kepada pihak manajemen tentang pentingnya faktor *reward*, *punishment* dan rekan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

- c) Bagi Masyarakat

Melalui kegiatan penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu masukan dan kerangka acuan bagi para pengambil keputusan.