

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama yang ada didalamnya seperti, organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2010:101). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen selalu berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Rivai (2010:66) "kinerja merupakan perilaku yang nyata, ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih.

Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, anggota, dan masyarakat. Dengan manajemen yang baik dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Bergabungnya manusia kedalam perusahaan atau organisasi sebagai anggota disertai berbagai harapan bahwa kebutuhannya dapat dipenuhi perusahaan tersebut. Sebagai balas jasa atas keikutsertaannya dalam pencapaian sebagai tujuan perusahaan. Seperti yang telah diuraikan bahwa perusahaan memungkinkan untuk membayar para anggotanya lebih dari sekedar gaji atau upah pokok saja, tetapi dimungkinkan pula untuk memberi berbagai tunjangan, serta penghargaan baik yang material maupun non material sesuai dengan prestasi masing-masing.

Penghargaan yang senada juga dikemukakan bahwa penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2007)

perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya” Menurut Triton (2010:123), “ Imbalan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan.

Hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman.

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik.

Jika aturan dan hukuman dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi.

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4)

Merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karir yang baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula. Pekerjaan atau jabatan yang baik dalam pengertian ini adalah pekerjaan yang sifatnya menantang, lebih bergengsi, lebih besar wewenang dan tanggung jawabnya dimana semua itu akan berdampak pula pada semakin besarnya kompensasi (gaji/upah) yang akan diterima oleh karyawan tersebut.

Menurut Tohardi (2002:279) [Karir](#) seseorang akan berkembang bukanlah semata karena faktor nasib. Justru faktor yang paling dominan dalam memuluskan karir seseorang adalah faktor usaha. Maksudnya dengan usaha yang keras dari karyawan yang bersangkutan untuk maju, mengembangkan diri dan menjadi karyawan yang handal.

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan menurut beberapa ahli, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Definisi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) “Kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan

bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan. Dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktifitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Dari kesimpulan diatas, industri dalam menetapkan produktivitas terlebih dahulupelaku usaha harus bisa memotivasi karyawan agar tidak berdampak setres akibat persaingan industri yang semakin banyak dan berdampak pada protuktivitas yang lebih baik lagi sehingga muncullah ide peneliti dalam menangani masalah ini dengan menulis skripsi dengan judul "Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Jenjang Karir Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyiawan CV. Tiga Saudara Sidoarjo".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian - uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis mengajukan beberapa rumusan permasalahan. Adapun rumusan masalah yang di ajukan sebagai berikut :

1. Apakah penghargaan berpengaruh signifikan terhadap jenjang karir pada CV. Tiga saudara Sidoarjo?
2. Apakah penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiga saudara Sidoarjo?
3. Apakah hukumanberpengaruh signifikan terhadap jenjang karir pada CV. Tiga saudara Sidoarjo?
4. Apakah hukuman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiga saudara Sidoarjo?
5. Apakah jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiga saudara Sidoarjo?

1.3 tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penulisan skripsi ini adalah sebagai

berikut:

1. Untuk menganalisis penghargaan yang berpengaruh signifikan terhadap hukuman pada CV. Tiga saudara Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis penghargaan yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiga saudara Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis jenjang karir yang berpengaruh signifikan terhadap hukuman pada CV. Tiga saudara Sidoarjo.
4. Untuk menganalisis jenjang kariri yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiga saudara Sidoarjo.
5. Untuk menganalisis hukuman yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiga saudara Sidoarjo.

1.4 Manfaat penelitian

1. Sedangkan hasil penelitian dapat di manfaatkan bagi STIE MAHARDHIKA, CV. TIGA SAUDARA

yang menjadi obyek, masyarakat maupun bagi penulis yang di jabarkan sebagai berikut :

2. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

3. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara uji parsial dan uji simultan.

4. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variable gaya kepemimpinan motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.