

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang mempermudah perusahaan asing masuk ke Indonesia menyebabkan timbulnya persaingan yang semakin ketat antar pembisnis. Persaingan ketat antara perusahaan Indonesia dengan perusahaan asing merupakan tantangan besar yang harus dihadapi karena dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan tersebut, jika perusahaan bisnis Indonesia tidak sanggup bertahan dalam kuatnya persaingan era globalisasi, maka dari itu, perusahaan dalam negeri dituntut untuk terus meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya secara keseluruhan dengan memperbaiki semua bidang mulai dari bidang keuangan, produksi, pemasaran, sistem informasi, terlebih lagi perbaikan kualitas sumber daya manusia. Kualitas dari sumber daya manusia perlu ditingkatkan karena pada dasarnya manusia adalah penggerak utama dalam sebuah perusahaan, karena karyawan pada bidangnya masing-masing menghasilkan kinerja untuk mempertahankan eksistensi perusahaan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik (Rivai, 2009:2). Karena jika para karyawan merasa kurang terpelihara dengan baik, maka karyawan akan meninggalkan perusahaan tempat bekerja untuk pindah ke perusahaan lain yang dianggap lebih bisa memperhatikan karyawannya. Salah satu yang harus dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia adalah

bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan. Organisasi perlu merancang berbagai bentuk pelayanan karyawan untuk mempertahankan efektivitas dan semangat kerja yang tinggi agar tetap efektif dalam periode waktu yang lama (Handoko, 2001:2).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan karena seluruh potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut sangat mempengaruhi upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, oleh sebab itu sumber daya manusia dimanfaatkan seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, dengan melalui *reward* dan *punishment*. Menurut Nawawi (2005:319) *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. Harapan perusahaan untuk memiliki karyawan yang profesional, kompetitif dan memiliki kinerja yang baik tidak lepas dari strategi yang dibangun perusahaan dalam mengelola *reward* bagi karyawannya.

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem *reward* adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan di perusahaan (Moehariono 2009:168). Sesuai dengan pernyataan diatas maka *reward* diberikan kepada karyawan yang berprestasi, bertujuan untuk memacu gairah kerja karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga berpengaruh pada peningkatan laba perusahaan. Keuntungan tersebut tidak hanya bagi perusahaan namun berdampak juga bagi karyawan karena apabila pendapatan laba perusahaan tinggi maka akan mempengaruhi kesejahteraan karyawannya. Sebaliknya apabila dalam pemenuhan kebutuhan tidak terpenuhi akibat kurangnya *reward*, maka berdampak pula pada penurunan kinerja.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga menimbulkan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi. Pada dasarnya motivasi orang untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Dapat dikatakan bahwa motivasi manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan maka tidak akan ada aktifitas manusia dalam bentuk untuk menghasilkan suatu karya. Dalam bekerja tersebut manusia mengharapkan suatu imbalan untuk mewujudkan berbagai macam kebutuhannya, dimana dengan pemenuhan kebutuhan tersebut diharapkan kondisi kehidupan akan menjadi lebih baik.

Meskipun *reward* adalah cara yang sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna, kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama apabila pekerjaan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek selalu diberikan teguran. Pimpinan tentu saja tidak bisa memberikan pujian untuk siapa saja dan pekerjaan apa saja. Bagaimana penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan perasaan karyawan tersebut (Rivai, 2009:850).

Dengan pemberian rangsangan berupa *reward*, karyawan diharapkan akan merasakan senang dan puas atas pekerjaannya dan atas apa saja yang perusahaan berikan sebagai timbal balik untuk karyawan. Keputusan tersebut akan berdampak pada semakin semangatnya melakukan pekerjaan, melakukan yang terbaik waktu demi waktu, loyal terhadap tempat dimana mereka bekerja, dan berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dengan kata lain karyawan tertantang untuk bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik agar bisa mendapatkan *reward* atas hasil kerjanya dan akhirnya akan merasakan puas dengan apa yang telah diraihinya. Saat karyawan maupun perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Bagi karyawan tentu akan merasa senang, bangga, puas akan hasil kerjanya, dan merasa dihargai. Sedangkan keuntungan bagi perusahaan adalah mendapat sumbangan kinerja yang bermanfaat bagi karier perusahaan.

Pemimpin tidak hanya memberikan *reward* kepada karyawan atas kinerjanya, namun pemimpin juga harus memberikan *punishment* bagi

karyawan yang melakukan pelanggaran, hal itu penting guna mengontrol karyawan supaya tidak lalai akan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bowen dalam Febriyanto (2011:1) *punishment* adalah pemberian stimulus mengikuti suatu perilaku untuk mengurangi kemungkinan berulangnya perilaku buruk oleh karyawan. *Punishment* dianggap sebagai faktor pendorong akan mengurangi peluang kegagalan para anggota organisasi, karena dengan adanya *punishment* maka karyawan akan terus berupaya untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna menghindari *punishment* yang tidak diharapkan oleh karyawan. *Punishment* juga dapat mendidik para anggota organisasi untuk belajar lebih bertanggung jawab guna memaksimalkan kinerja karyawan.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk memberikan gairah kerja para karyawan hal itu tidak lepas dari kepentingan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang cakap dengan tugasnya, mampu dan terampil. Dasar terpenting dalam pemberian motivasi adalah mereka yang mau berusaha dan bekerja dengan giat untuk mencapai hasil kerja yang optimal karena kemampuan dan keterampilannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Motivasi akan terasa sesuai apabila motivasi tersebut diberikan oleh pimpinan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, dengan maksud agar motivasi tersebut dapat berguna bagi karyawan diharapkan membuat karyawan melakukan pekerjaan itu secara ikhlas.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Reward* dan *punishment* digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dengan demikian *reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* tersebut karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan dan keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Reward dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan akan berdampak pada kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan mempengaruhi tercapainya keberhasilan perusahaan yang akan datang, oleh sebab itu peningkatan kualitas pelayanan yang baik sangat dibutuhkan guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Dengan kinerja karyawannya yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan ke pada masyarakat akan semakin baik, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut. PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah eharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif

dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu perusahaan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* diharapkan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal tersebut peneliti merasa perlu melakukan penelitian terhadap efektifitas dan efisiensi *reward* dan *punishment* yang diterapkan diperusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul '**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja**'

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Apakah *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh reward terhadap motivasi karyawan
2. Untuk menjelaskan pengaruh punishment terhadap motivasi karyawan
3. Untuk menjelaskan pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menjelaskan pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menjelaskan pengaruh *motivasi kerja* terhadap kinerja karyawan

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan, referensi, dan tambahan informasi bagi kalangan akademis yang membutuhkan, terutama yang berkaitan dengan *reward*, *punishment*, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai *reward*, *punishment*, motivasi kerja dan kinerja karyawan

b. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja melalui pemberian *reward*.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan dari penulisan skripsi yang mencakup latar belakang yang menjelaskan alasan mengapa penelitian tersebut menarik untuk dilakukan perumusan masalah yang berupa bentuk penjabaran terhadap masalah yang telah diungkapkan secara konkret, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan empiris yaitu perbandingan dengan penelitian terdahulu, tinjauan teoritis yang berisi teori-teori yang berkaitan dengan *reward*, *punishment* motivasi kerja dan kinerja karyawan serta model konsep dan hipotesis yang digunakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi komponen-komponen metode yang digunakan, mencakup jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penyajian data yang diperoleh dari perusahaan selama mengadakan penelitian, serta analisis data hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang relevan dari penelitian serta saran-saran yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait

