

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berjalannya arus globalisasi, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan berupa modal atau aset bagi institusi, bukan sekedar aset utama, tetapi aset bernilai yang dapat dilipat gandakan, dikembangkan, dan juga sebagai *liability* (beban cost). Dengan pengaruh globalisasi yang semakin hari semakin berkembang diharapkan sumber daya manusia bisa berpacu agar bisa bersaing dengan sumber daya lainnya, agar hidup lebih maju seiring dengan perkembangan zaman. Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan bertahan hidup.

Pengelolaan sumber daya manusia di organisasi perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, diantaranya yaitu terciptanya kinerja karyawan yang tinggi dan pada akhirnya akan membawa pengaruh terhadap naiknya produktivitas organisasi

Untuk menciptakan kinerja yang efektif, maka perusahaan harus mementingkan pemenuhan kebutuhan karyawannya. Kebutuhan karyawan bisa berupa *reward* (penghargaan) sebagai bentuk motivasi karyawan. Prestasi dan kinerja yang tinggi akan mendapatkan *reward* (penghargaan) yang layak. Apabila karyawan melanggar aturan perusahaan maka akan dikenakan sanksi yang setimpal. Hal ini dilakukan untuk meminimalkan kekeliruan dan memotivasi karyawan agar bekerja lebih teliti lagi. Sanksi yaitu berupa hukuman (*punishment*).

PT Duta Semesta Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi produk Mayora. Produk Mayora diantaranya adalah permen, wafer, coklat, biskuit, kopi, minuman, dan makanan instan. Memiliki *salesman* yang berjumlah 20 orang yang di bagi sesuai divisi tertentu. Setiap harinya mereka bekerja harus pada target minimal yang ditentukan perusahaan yaitu mereka harus melakukan kunjungan kebeberapa outlet. Pada bulan Maret 2018 PT Duta Semesta Jaya mengeluarkan surat yang berisi tentang *reward* yang akan *salesman* dapatkan ketika *salesman* bisa mencapai outlet aktif 50% akan mendapatkan insentive Rp. 400.000 apabila mencapai 60% akan mendapatkan Rp. 600.000 . Data tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data pencapaian outlet aktif Januari – Juni 2018

Bulan	Cover	Outlet aktif	Pencapaian outlet aktif (%)
Januari	1228	573	46.7%
Februari	1237	592	47.9%
Maret	1236	916	74.1%
April	1236	586	47.4%
Mei	1235	216	17.5%
Juni	1233	413	33.5%

Sumber data : PT Duta Semesta Jaya 2018

Berdasarkan data pencapaian outlet aktif periode Januari-Juni 2018 PT Duta Semesta Jaya seperti dijelaskan pada tabel 1.1 terlihat perbedaan pencapaian yang signifikan pada bulan Maret yaitu pencapaiannya 74.1% dari target outlet aktif yang ditentukan. Hal ini menunjukkan terjadinya peningkatan pencapaian ketika ada reward. Sedangkan ketika tidak ada reward mereka hanya mampu menyelesaikan pencapaian rata-rata 39.3% outlet aktif. Data tersebut menunjukkan kurangnya sistem *reward* dan *punishment* pada karyawan di PT Duta Semesta Jaya dapat dilihat atas adanya indikasi antara lain menurunnya semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil pencapaian pada tabel 1.1 dimana karyawan sebenarnya mampu bekerja dengan maksimal tetapi mereka kurang memiliki motivasi untuk bekerja secara maksimal. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat dua isu yang berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja yaitu masalah sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman).

Fakta-fakta yang dijumpai pada observasi awal tersebut sedikitnya telah menunjukkan adanya perbedaan pandangan mengenai penerapan

reward(penghargaan) dan *punishment* (hukuman) dengan kenyataan yang ada dilapangan. Sedangkan salah satu pemicu produktivitas yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan, dan pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Sehingga semakin banyak aspek–aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Peningkatan produktivitas yang tinggi juga memerlukan sumber daya manusia yang handal, berkemampuan dan berketrampilan tinggi, sadar akan perannya serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Ketidakpuasan individu dalam suatu pekerjaan akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan seperti ketidakdisiplinan waktu. Hal tersebut akan menimbulkan konflik dan apabila dibiarkan akan berpengaruh terhadap produktivitas yang akan sulit untuk diwujudkan. Agar terjadi peningkatan kinerja pegawai di PT Duta Semesta Jaya dalam menjalankan tugas maka perlu adanya tindakan peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang harus diciptakan oleh perusahaan. Motivasi kerja penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi bisa berupa *reward* (penghargaan) atau *punishment* (hukuman) dimana yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan *reward* (penghargaan) sedangkan yang memiliki kinerja kurang maksimal akan mendapatkan *punishment* (hukuman). Tindakan tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian tentang *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) pernah dilakukan oleh (WS Astuti, Herman S , S Purnomo 2018) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan

punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Faisal A.R, Hamidah N.U, dan Yunaidi M 2015) *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *fenomena* dan *Research gap* tersebut peneliti mengangkat topik,

“MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI *REWARD* (PENGHARGAAN) DAN *PUNISHMENT* (HUKUMAN)”.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang ada maka rumusan masalahnya adalah **“Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman).”** Sehingga pertanyaan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja ?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kepuasan kerja ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja.

2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kepuasan kerja.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini berharap dapat membantu mengembangkan mata kuliah sumber daya manusia khususnya peningkatan kinerja sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan PT Duta Semesta Jaya

Penelitian ini sebagai sumber informasi dan masukan serta sebagai acuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini sebagai sumber informasi dan referensi mengenai peningkatan kinerja sumberdaya manusia melalui *reward* dan *punishment* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya serta menjadi pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.