

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam melaksanakan kegiatan usaha pada organisasi penyedia barang maupun jasa, diperlukan sistem pengendalian manajemen yang baik. Dengan sistem pengendalian manajemen tersebut diharapkan suatu organisasi yang terdapat didalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja, efektifitas dan juga mengurangi resiko terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh pegawai dari perusahaan itu sendiri.

Pada beberapa kondisi tertentu, sistem pengendalian manajemen dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum, sehingga dapat menjaga penyimpangan perilaku dari yang sengaja maupun tidak sengaja.

Dengan visi dan misi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan terlatih agar tujuan perusahaan tercapai. Usaha dari pegawai untuk mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan sangat penting bagi perusahaan, hal tersebut dapat meningkatkan laba yang didapat perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk memaksimalkan laba yaitu dengan menghargai kinerja pegawai. Ketidak terpaksaan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan membuat pegawai dengan senang hati melakukannya. Pegawai akan termotivasi untuk melakukan kinerja terbaiknya dengan sama-sama dengan perusahaan mencapai laba yang maksimal.

Perusahaan akan memberikan *reward* pada para pegawainya untuk mencapai tujuan laba yang maksimal, atau memberikan *punishment* agar para pegawai tetap menjalankan peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat menghindari kesalahan yang akan dilakukan dengan sengaja ataupun dengan tidak sengaja. *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Metode tersebut akan membuat orang untuk melakukan perbuatan baik secara berulang ulang. Metode *reward* akan membuat orang bersaing secara sehat untuk berprestasi. Persaingan sehat akan membuat orang memberikan kualitas terbaiknya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah modal besar perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis mendapatkan laba tertinggi.

Selain itu sistem *punishment* dibuat untuk tetap menjaga pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan metode ini akan membuat para pegawai yang melakukan pelanggaran mendapatkan efek jera sehingga tidak akan mengulangi pelanggaran kembali. Para pegawai akan lebih berfikir beberapa kali untuk melakukan kesalahan. Metode ini akan tetap menempatkan perusahaan pada tujuannya dan tidak bertentangan dengan peraturannya.

Cara memotivasi pegawai dengan cara *punishment* ini lebih bersifat negatif dibandingkan cara memotivasi pegawai dengan sistem *reward*. Cara memotivasi pegawai dengan *reward* lebih bersifat positif dikarenakan bentuk pemberian atas penghargaan. Pemimpin perusahaan harus dapat mengatur pegawainya dengan segenap aturan–aturan yang diberlakukan. Pemimpin perusahaan harus pintar dengan

tepat memberikan penghargaan maupun hukuman kepada pegawai. Penghargaan tersebut diharapkan memberikan motivasi sedangkan hukuman dimaksudkan memberikan perhatian untuk lebih bekerja secara efektif dan profesional.

Penting untuk memotivasi karyawan agar mencapai suatu tujuan perusahaan tertentu. McGregor menyatakan bahwa merupakan tugas yang penting bagi manajemen untuk melepaskan tali pengendali dengan memberikan kesempatan mengembangkan potensi yang ada pada masing-masing individu. Motivasi yang sesuai bagi orang-orang untuk mencapai tujuannya sendiri sebaik mungkin, dengan memberikan pengarahan usaha-usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Diperlukan partisipasi penuh bagi karyawan untuk mewujudkan laba perusahaan yang baik. Menurut Likert (1967) menyebutkan bahwa dalam salah satu sistem manajemen partisipasi ini memenuhi kebutuhan-kebutuhan bagi para karyawan di dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya sistem *reward* dan *punishment* tersebut sangat diharapkan partisipasi karyawan terhadap visi dan misi perusahaan dapat menjadi lebih tinggi.

Melalui penelitian ini penulis memiliki maksud untuk mengetahui peranan sistem *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Dengan demikian penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengetahui kebenaran yang terdapat didalam perusahaan tersebut dengan judul **“PERANAN SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal diatas, masalah yang diidentifikasi penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem *reward* dan *punishment* dilakukan didalam perusahaan.
2. Bagaimana pengaruh sistem *reward* dan sitem *punishment* terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana sistem *reward* dan *punishment* dilakukan didalam perusahaan.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat berguna:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi tolak ukur perusahaan dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment* terhadap keefektifan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya didalam penerapan sistem *reward* dan *punishment*.

3. Bagi masyarakat, khususnya pada lingkup Perguruan Tinggi ,penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang baik akan keefektifan sistem *reward* dan *punishment* yang telah diterapkan perusahaan.

### 1.5 Rerangka Pemikiran

Tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba memerlukan partisipasi penuh dari para pegawai. Menurut Keith Davis partisipasi adalah suatu keterlibatan mental dan emosi serta fisik peserta dalam memberikan respon terhadap kegiatan yang melaksanakan dalam proses belajar mengajar serta mendukung pencapaian tujuan dan bertanggung jawab atas keterlibatannya. Dengan begitu partisipasi para karyawan akan tujuan perusahaan sangat berperan penting bagi pendapatan laba. Menurut Angel (Ross ,1967) banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk beradaptasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi partisipasi masyarakat dalam suatu program. Sifat sifat faktor-faktor tersebut dapat mendukung suatu keberhasilan program namun ada juga yang sifatnya dapat menghambat keberhasilan program. Misalnya saja faktor usia, terbatasnya harta benda, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan. Salah satu sistem yang dapat menunjang partisipasi tersebut yaitu sistem *reward* dan sistem *punishment*. Sedangkan menurut Likert (1967) menyebutkan bahwa dalam salah satu sistem manajemen partisipasi ini memenuhi kebutuhan-kebutuhan bagi para karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Sistem reward dan punishment dapat mendorong para karyawan untuk tetap fokus terhadap tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Fokus pegawai yang

berujung pada konsistensi perusahaan mendapatkan laba dan tanpa paksaan. Dari sistem ini juga akan tercipta para karyawan yang memiliki kualitas kinerja tinggi, kompetitif dan tanggung jawab terhadap tujuan.

Penerapan sistem *reward* dan *punishment* harus terlebih dahulu dipikirkan baik buruknya karena penerapan sistem tersebut bisa saja berdampak buruk apabila perlakuannya salah digunakan. Apabila salah digunakan sistem tersebut dapat menjadi pemicu untuk persaingan yang tidak sehat bahkan akan menimbulkan konflik.

Keterbatasan lapangan pekerjaan dapat menjadi batasan bagi karyawan untuk melakukan tugasnya. Karyawan akan merasa didalam zona yang tidak aman ketika dia mendapatkan teguran atau hukuman. Dalam hal ini punishment sangat berperan untuk menjauhkan hal tersebut. Karyawan akan merasa takut apabila mendapatkan punishment secara berulang kali. Apabila punishment tersebut sudah tidak dapat ditoleransi karyawan akan merasa tidak aman karena posisinya di perusahaan tersebut bisa saja terganggu. Melihat situasi di negara ini yang tidak memiliki lapangan pekerjaan yang banyak.

## **1.6 Metodologi penelitian**

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analisis yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi dan keadaan yang berada di lokasi penelitian tersebut.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara:

Menurut (Suhyanto, 2008, 135) pendekatan teknik pengumpulan data diantara lain:

1. Studi lapangan (*field Research*)

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan langsung dengan cara tinjauan langsung ke lapangan. Penelitian ini terhadap semua kegiatan objek penelitian yaitu:

- a) Observasi, melakukan pengamatan langsung di lapangan terhadap pokok permasalahan yang dihadapi. Pengamatan observasi ini dilakukan dengan tidak terbatas pada orang tetapi juga objek–objek lain seperti proses kerjanya.
- b) Wawancara, penulis melakukan wawancara langsung kepada kepala staff untuk memperoleh keterangan informasi atas masalah yang sedang diteliti oleh penulis.
- c) Dokumentasi, berasal dari catatan penting yang bisa didapat oleh penulis

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data yang didapat menggunakan bahan tertulis berdasarkan pendapat para ahli didalam permasalahan yang sedang diteliti. Bahan tertulis yang termasuk dalam penelitian ini berupa literatur yang relavan, jurnal terpercaya, dan dokumen–dokumen beserta sumber ilmu lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penelitian dilakukan pada PT. Indo Deha Pratama yang berlokasi di Jl. Industri Cimareme No. 3 Padalarang, Bandung.