

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hariandja (2002) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Suharno (2006) karyawan adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada tiga, yaitu; sumber daya manusia, sumber daya manusia dan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia atau karyawan bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus benar-benar optimal dalam mengelola sumber daya manusia.

Adapun pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan fungsi operatif yang meliputi pengadaan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Kasmir dan Jakfar, 2004).

Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi pemerintahan atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya penghargaan atau imbalan sebagai bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan. Menurut Gibson dan Wibowo (2007:149), *reward* (penghargaan) juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Sedangkan *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran.

Secara teoritis, dikenal banyak sistem *reward* dan *punishment* yang diarahkan untuk memajukan perusahaan seperti yang diuraikan. (Gibson, dkk.2000) dalam Wibowo (2007:149) menyatakan tujuan utama program penghargaan (*reward*) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Hazli (2002:30) mendefinisikan *reward* yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berpartisipasi diharapkan akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih

meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif diharapkan akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga diharapkan akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment* kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. Karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan lain. Dengan pemberian *punishment* yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahan lagi (Kasmir dan Jakfar, 2004).

Reward and *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kerap kali digunakan. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara *reward* dengan *punishment*. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* (penguatan) yang positif; maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* (penguatan) yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka tidak membuat

suatu kesalahan. Jadi, punishment yang dilakukan mesti bersifat *pedagogics*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik (Kreitner, 2005).

Beberapa fakta berikut ini menunjukkan rendahnya sistem *reward* dan *punishment* pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka didunia menunjukkan bahwa pertumbuhan dan daya kompetitif yang dimiliki dihasilkan melalui kompetensi khusus yang diciptakan melalui pengembangan keterampilan tinggi bagi karyawan, kekhasan kultur organisasi, sistem maupun proses manajemennya. Weatherly (2003) menemukan sekitar 85 persen dari nilai pasar perusahaan (kinerjanya) ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Faktanya, praktik manajemen pada tataran proses organisasional justru masih menunjukkan rendahnya perhatian terhadap peran SDM. Tekanan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan sulit diprediksi cenderung dihadapi dengan melakukan perubahan struktural dan kultural yang tetap menonjolkan investasi fisik terutama teknologi dan peralatan. Survei pada 54 perusahaan menemukan bahwa 51 diantaranya hanya sedikit bahkan tidak melakukan penilaian SDM (pengukuran kuantitatif) terhadap upaya departemen SDM (Ramlall, 2003: 32). Dari 968 perusahaan kurang dari 10 persen yang memiliki prosedur estimasi formal untuk menilai dan mengukur SDM mereka (Becker et al., 2001: 40). Relatif masih rendahnya komitmen organisasi pada investasi SDM terkait dengan tingginya biaya yang harus ditanggung organisasi atau terjadinya proses anomali.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada klinik EL MEDIKASIH. Salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa kesehatan. Perusahaan ini juga menerapkan sistem kompensasi *reward* dan *punishment* yang cukup ketat.

Kinerja mereka dipantau secara berkala mulai performa dan ketepatan waktu sampai kepatuhan prosedur keamanan kerja.

Penerapan *punishment* dan *reward* di klinik EL MEDIKASIH menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standar operasional klinik EL MEDIKASIH sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya dibidang pelayanan jasa pelayanan kesehatan. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dalam penerapan *punishment* dan *reward*, kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan pelayanan mereka pada pengguna jasa pelayanan kesehatan klinik EL MEDIKASIH.

Dengan permasalahan tersebut di atas penulis menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana kinerja karyawan setelah mendapat *reward* ataupun *punishment* dari perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk riset yang berjudul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada klinik EL MEDIKASIH)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Maksud dan tujuan penelitian

Maksud penelitian adalah untuk mengumpulkan data-data yang akan dijadikan bahan penulisan skripsi, maka dari itu maksud dan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dari *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian penulis berharap dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi penulis kegunaan penelitian ini adalah untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai korelasi antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan. Skripsi ini juga merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

2. Bagi klinik EL MEDIKASIH

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan pemberian *reward* atau bahkan *punishment*.

3. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian yang dilakukan penulis ini diharapkan dapat menjadi referensi di dalam akademik dan menjadi pembuka atau penambah wawasan dalam membahas lagi mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

