

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih efisien, efektif, dan ekonomis. Kini perusahaan harus mampu memiliki keunggulan bersaing yang lebih untuk siap berkompetisi dengan pesaing usaha lainnya, baik secara global dan menjadi yang terunggul dalam setiap persaingan usaha. Keunggulan utama yang harus dimiliki perusahaan ialah keunggulan pada sumber daya manusia, sebab unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Sumber daya manusia yang dimaksud seperti pihak manajemen (pimpinan) dan seluruh karyawan yang berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut mencapai tujuannya.

Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270), mendefinikan “Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama

periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka institusi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil.

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 untuk membatasi perilaku agar menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak di harapkan dan memperkuat motivasi agar karyawan merasa tidak senang supaya mereka tidak membuat suatu kesalahan. (Koencoro,2013).

Reward dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Keadaan ini memberi gambaran secara sekilas tentang PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang merupakan pusat pelayanan untuk daerah Malang, sehingga dalam memberikan pelayanan tentunya menuntut PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang untuk selalu siap bersaing dengan menyediakan layanan telekomunikasi semaksimal mungkin dengan memanfaatkan teknologi terbaru. Kondisi tersebut mengharuskan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia

dengan cara meningkatkan kinerja para karyawan dalam memberikan pelayanan maksimal kepada para pelanggan. PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang menyadari untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

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 PT Allianz Star Network K-Vision)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah yang dapat diambil adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Allianz Star Network K-Vision?
2. Apakah terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Allianz Star Network K-Vision?
3. Apakah terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Allianz Star Network K-Vision?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Allianz Star Network K-Vision.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Allianz Star Network K-Vision.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Allianz Star Network K-Vision.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Manfaat bagi Akademis
 - a) Menambah pengetahuan dan mengimplementasikan ilmu pada mata kuliah khususnya mata kuliah Sistem Pengendalian Manajemen pada dunia kerja.
 - b) Menambah referensi dari bukti empiris dan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya dengan alat variabel yang berbeda.

2. Manfaat bagi Praktisi

a) Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah yang berkaitan dengan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan bagi manajemen yang berguna agar dapat memberi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan pemberian *reward* atau bahkan *punishment*.

