

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam berbagai bidang usaha, baik usaha di bidang jasa maupun industri, baik yang kecil, maupun yang menengah atau pun yang besar memerlukan sistem pengendalian manajemen dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Dengan diterapkannya sistem pengendalian manajemen dalam organisasi disuatu perusahaan, diharapkan secara menyeluruh perusahaan dapat dilindungi dari kerusakan secara fisik, dan kecurangan – kecurangan yang dilakukan oleh manusia (dalam hal ini ditujukan bagi para pegawai perusahaan tersebut).

Selain itu juga, terjaminnya keakuratan data dan terhindarnya kesalahan pencatatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja yang dilakukan oleh para pegawai tersebut. Dengan sistem pengendalian manajemen diharapkan juga perusahaan memperoleh tujuannya yaitu memperoleh laba yang optimal dengan demikian tujuan utama pengendalian manajemen adalah memastikan tingkat keselarasan tujuan di suatu perusahaan yang akan dijalankan.

Untuk memenuhi tujuan dari perusahaan maka diperlukanlah Sumber Daya Manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan tersebut, yang sudah terlatih dibidangnya masing – masing dan dapat memaksimalkan kinerja di dalam suatu perusahaan tersebut.

Kinerja yang maksimal dari para karyawan sangat berguna sekali bagi perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal. Salah satu cara membuat para

karyawan memaksimalkan kinerjanya yaitu, dengan menghargai kinerja karyawan tersebut, sehingga para karyawan akan bekerja dengan senang hati atau tidak ada unsur keterpaksaan dalam bekerja di suatu perusahaan tersebut, dan perusahaan akan berjalan dengan baik sehingga mendapatkan laba yang maksimal.

Dengan demikian perusahaan dapat memberikan *reward* kepada para karyawan yang dapat memenuhi target, mematuhi peraturan perusahaan, dan mencapai prestasi yang membanggakan di perusahaan tersebut, atau perusahaan dapat membarikan *punishment* terhadap karyawan yang tidak memenuhi target, tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut guna memajukan perusahaan.

Dua bentuk metode dalam memotivasi para karyawan untuk tidak melanggar peraturan dan meningkatkan prestasinya adalah dengan cara *reward* dan *punishment*. kedua metode ini cukup lama dikenal didalam dunia kerja. *Reward* berarti ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Salah satu cara yang ada di dalam konsep manajemen untuk memotivasi para pegawai nya adalah dengan cara memberikan *reward*, metode ini biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang dan menjadikan kelakuan atau tingkah dan perbuatan seseorang dengan perasaan bahagia. *Reward* juga bisa menjadi suatu motivasi untuk meningkatkan prestasi, yang dapat dicapai oleh seseorang yang giat dalam bekerja.

Selain *reward* yang diberikan kepada para karyawan, ada hukuman atau sanksi yang bisa disebut sebagai *punishment*. Jika *reward* merupakan bentuk bantuan yang positif, maka lain hal nya dengan *punishment* yang berperan sebagai bantuan yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat *punishment* akan menjadi alat atau sebagai acuan dalam memotivasi para karyawan bekerja di suatu perusahaan. Tujuan metode

ini adalah menimbulkan rasa tidak nyaman atau rasa bersalah atau rasa tidak senang kepada seseorang supaya mereka tidak membuat suatu perilaku yang jahat atau bertentangan dengan peraturan yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut. *Punishment* merupakan suatu hukuman yang dilakukan dan bersifat pedagogis, yaitu memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik dari sebelumnya.

Di dalam suatu perusahaan *reward* dan *punishment* merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi dari suatu perusahaan tersebut. Jika *punishment* menghasilkan efek jera, maka *reward* akan menghasilkan efek sebaliknya yaitu ketauladanan, untuk membuat *reward* dan *punishment* dapat berjalan dengan baik diperlukannya konsistensi yang dapat menjamin bahwa *reward* yang diberikan haruslah bersifat konkrit atau bermanfaat bagi para karyawan, dan *punishment* yang diberikan bersifat keras dan tidak pandang bulu.

Peranan *reward* dan *punishment* bagi karyawan harus dibawa menjadi bentuk partisipasi. Likert (1967) menyebutkan dalam salah satu sistem manajemen, partisipasi ini memenuhi kebutuhan – kebutuhan manusiawi bagi para karyawan di perusahaan. Motivasi kerja tidak saja ditimbulkan melalui hadiah-hadiah ekonomis melainkan juga melalui partisipasi didalam kelompok kerja dan keterlibatannya dalam menentukan tujuan-tujuan pekerjaannya. Sikap kooperatif dan tenggang rasa terhadap para tenaga kerja lainnya dalam suatu organisasi.

Melalui penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DALAM SUATU PERUSAHAAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana pelaksanaan *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan.
2. Bagaimanakah pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan *reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat berguna:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah sangat penting.
2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti khususnya mengenai pentingnya *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi masyarakat, khususnya lingkungan Perguruan Tinggi, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan informasi yang lebih jelas tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.5 Rerangka Pemikiran

Dalam setiap perusahaan memiliki tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai agar dapat mempertahankan berdirinya suatu perusahaan tersebut. Sehingga, perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan pendapatannya. Kondisi seperti ini dapat dicapai jika memiliki pengendalian intern di dalam suatu perusahaan dengan baik.

Kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh dan bermanfaat sekali terhadap suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi berbagai faktor yaitu dengan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan baik, serta memotivasi semua karyawan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja dan prestasi para karyawan di dalam suatu perusahaan.

Menurut Govindarajan dan Anthony (1998) *reward* dan *punishment* adalah: *reward* adalah hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual, sebaliknya *punishment* adalah suatu hasil yang mengurangi kepuasan dari kebutuhan tersebut.

Dua bentuk metode yang bisa memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan atau tidak melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan untuk meningkatkan prestasinya adalah *reward* dan *punishment*. *Reward* artinya ganjaran,

hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Selain sebagai alat untuk memotivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

1.6 Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analitis yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung dan jelas kondisi serta keadaan yang terjadi di lokasi penelitian tersebut.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

Menurut (Suliyanto, 2008, 135) pendekatan teknik pengumpulan data antara lain:

1. Studi Lapangan (*Field Reseacrch*)

Yaitu cara mengumpulkan data dengan melakukan peninjauan secara langsung untuk memperoleh data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan terhadap kegiatan dari seluruh objek penelitian yang meliputi:

- a. Observasi, melakukan pengamatan langsung di lapangan terhadap pokok permasalahan yang diadapi. Pengamatan observasi ini dilakukan dengan tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek yang lan seperti proses kerjanya.
- b. Wawancara, penulis melakukan wawancara secara langsung dengan pemilik serta kepala staff untuk memperoleh keterangan informasi data dan berbagai macam informasi yang dibutuhkan serta gambaran lebih jelas mengenai masalah yang tengah diteliti oleh penulis.

c. Dokumentasi, informasi yang berasal dari catatan penting yang bisa diperoleh oleh penulis.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data dengan menggunakan bahan tertulis dengan cara mempelajari dan membaca pendapat para ahli yang berhubungan dengan masalah pengendalian persediaan bahan baku guna memperoleh gambaran teoritis dalam menunjang penelitian, pembandingan, serta pendukung pembahasan. Bahan tertulis yang termasuk dalam hal ini dapat berupa jurnal dalam bidang keilmuan tertentu, literatur – literatur yang relevan, serta semua dokumen sumber informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penelitian dilakukan pada PT. Kencana Makmur Lestari yang berlokasi di jalan Terusan Ciliwung No.24 Bandung. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Maret 2012 sampai Mei 2012.