

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya.

Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (punishment) yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam menerapkan sistem penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan Perusahaan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Jika hak berkaitan dengan reward sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin meminimalisasikan kesalahan dan penurunan kinerja.

Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Salah satu peran penting dari punishment adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat punishment akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, punishment harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah di informasikan secara jelas kepada karyawan. Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, reward dan punishment merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang

Kedisiplinan adalah suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

oleh karyawan. Untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima

Penilaian kinerja, pemberian reward dan punishment yang dilakukan di kantor PT.JOONWOO LABEL INDONESIA, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Produser (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian penghargaan dan sanksi tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. Reward yang diberikan hanya pada saat mendapat dinas ke daerah cakupan, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja baik di dalam kantor terkadang diabaikan. Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan dan berakibat pada penurunan kinerja karyawan disana. Prestasi hari ini belum tentu menjamin bahwa di masa yang akan datang akan tetap berprestasi.

Dan pada kenyataannya masih banyak karyawan perusahaan di PT. JOONWOO LABEL INDONESIA yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan PT.JOONWOO LABEL INDONESIA masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian reward dan punishment yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari Pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja. Data Keterlambatan Karyawan PT. JOONWOO LABEL INDONESIA PADA TAHUN 2021 :

TABEL 1.1

DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN

BULAN	TAHUN	TOTAL KARYAWAN	HARI KERJA/BULAN	JUMLAH KARYAWAN TERLAMBAT
JANUARI	2021	38	31	5
FEBRUARI	2021	40	28	6
MARET	2021	51	31	2
APRIL	2021	52	30	6
MEI	2021	54	31	4
JUNI	2021	49	30	5
JULI	2021	64	31	3
AGUSTUS	2021	64	31	2
SEPTEMBER	2021	60	30	5
OKTOBER	2021	64	31	2

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui **“PENGARUH REWARD, PUNISMENT, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

1.2 Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup pada penelitian ini tidak terlalu luas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dan pembahasannya terfokus pada pokok permasalahan. Pembatasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada hal yang berhubungan dengan Reward, Punishment, Kedisiplinan, dan kinerja karyawan pada PT JOONWOO LABEL INDONESIA. Dengan waktu penelitian terhitung mulai Oktober 2021 sampai Februari 2022

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas dapat dirumuskan beberapa masalah yang dikaji dalam penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT JOONWOO LABEL INDONESIA?

2. Bagaimana pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada PT JOONWOO LABEL INDONESIA?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT JOONWOO LABEL INDONESIA?
4. Bagaimana Pengaruh reward, punishment, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT JOONWOO LABEL INDONESIA?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dirumuskan dalam latar belakang masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT JOONWOO LABEL INDONESIA
2. Menganalisis pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada PT JOONWOO LABEL INDONESIA
3. Menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT JOONWOO LABEL INDONESIA
4. Menganalisis pengaruh reward, punishment, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT JOONWOO LABEL INDONESIA

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada PT JOONWOO LABEL INDONESIA dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh reward, punishment, tingkat absensi terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi, wacana, serta pengetahuan untuk menambah wawasan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.