

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dimulainya rivalitas bisnis secara global telah menggerakkan setiap negara untuk menyiapkan produk dan teknologi yang beragam, termasuk sumber daya manusia (SDM) yang bermutu agar dapat berkompetisi dengan negara lain. Penyusunan strategi yang paling taktis pun akan dipersiapkan oleh tiap negara agar bisa bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Oleh sebab itu, SDM betul-betul dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan menjalankan seluruh kegiatan bisnis yang ada. SDM andil dalam merencanakan, mengorganisasikan, menyusun personalia, menggerakkan, dan mengawasi tiap-tiap fungsi operasional agar tujuan organisasi dapat direalisasi. Perusahaan juga berupaya dengan keras dalam mencari solusi sehingga kinerja di dalam perusahaannya dapat ditingkatkan (Bangun, 2012 : 5).

Kinerja memegang peran krusial bagi suatu perusahaan. Jika kinerjanya bagus, maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki karyawan semestinya dapat dikenali oleh perusahaan sehingga solusi mengenai permasalahan karyawan dapat dicari, dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk memunculkan semangat karyawan agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi teraihnya keefektifan dan tujuan perusahaan. Perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaannya.

Faktor yang dapat menggerakkan kinerja salah satunya ialah motivasi yang semestinya tidak diabaikan apabila menghendaki karyawan yang bisa berkontribusi secara optimal dalam merealisasi tujuan perusahaan. Motif dalam meraih prestasi merupakan stimulus yang ada pada diri individu dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan dengan semaksimal mungkin, yang akhirnya prestasi kerja dapat diraihinya dan tentunya diiringi dengan predikat yang memuaskan (Diana & Suhardi, 2019 : 2). Motivasi dapat diwujudkan dalam bentuk stimulus dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Suatu perusahaan wajib memberikan motivasi agar karyawannya semangat bekerja dan dapat memaksimalkan produktivitas ataupun tingkat penjualan dalam perusahaan itu sendiri.

Tidak hanya motivasi yang dapat memberikan manfaat positif bagi kinerja, selain dari motivasi bentuk lainnya adalah *reward*. Jika ditinjau dari konsep manajemen, *reward* menjadi sebuah alat yang fungsinya yaitu untuk menaikkan tingkat motivasi kerja karyawan. Teknik ini dapat mengintegrasikan tindakan dan perilaku seorang individu dengan perasaan sukacita dan antusiasme yang akhirnya mereka menjadi tergerak untuk menjalankan suatu hal positif secara repetitif. *Reward* atau penghargaan mempunyai sejumlah ragam di mana perusahaan menyediakannya bagi karyawannya atas dedikasi yang sudah mereka sumbangkan. *Reward* tersebut pun bisa memunculkan rasa puas bagi karyawan dalam pemenuhan kebutuhannya lewat opsi mereka mengenai perilaku yang berkenaan dengan pekerjaan (Fajri & Rohman, 2019 : 147). Hal tersebut tentunya menjadi ide yang bagus jika diimplementasikan di suatu perusahaan dikarenakan

dapat menaikkan tingkat kinerja dan produktivitas sebagai hasil dari pengoptimalan kinerja karyawan. Bentuk *reward* ini juga dapat membuat karyawan merasa senang dan loyal terhadap perusahaan.

Tidak hanya *reward* dan motivasi, *punishment* (hukuman) juga dapat memberikan manfaat kinerja. *Punishment* ialah sebuah ancaman hukuman yang ditujukan agar kinerja karyawan pelanggar dapat dibenahi, dan aturan yang berlaku pun bisa dipelihara, serta pelanggarnya bisa diberi pelajaran (Astuti et al., 2018 : 32). Pada umumnya tujuan dari pemberian hukuman adalah agar pelanggar merasa takut dan bertobat, tetapi malah sebaliknya ada karyawan yang kerap melanggar kesalahan yang sama dan tidak memedulikan peraturan yang telah ditentukan. *Reward* dan *punishment* saling berkaitan, keduanya dapat memotivasi karyawan untuk menaikkan kualitas dan kuantitas kerja.

Salah satu perusahaan yang sangat memerhatikan kinerja karyawan perusahaannya adalah PT Sukses Energi. PT ini merupakan perusahaan distributor yang berkecimpung di bidang otomotif, produk yang di jual pada PT ini berupa *sparepart* motor dan mobil. Perusahaan ini berlokasi di The Central Townhouse Jl. Sudirman, Sukajadi Kota Batam. Dari hasil observasi yang dilakukan di perusahaan ini, dapat diketahui bahwa perusahaan ini menilai kinerja karyawannya dari target penjualan yang telah ditentukan.

Dimulai dari kesepakatan antara pimpinan dan karyawan mengenai pencapaian target dan standar kerja yang sudah ditentukan perusahaan. Kemudian kinerja karyawan tersebut dinilai dengan cara membandingkan standar kerja yang sudah ditentukan dengan kinerja nyata karyawan tersebut. Pengevaluasian yang

dilakukan pimpinan guna untuk meninjau kembali apakah target yang dicapai pegawai sesuai atau tidak dengan standar kerja. Apabila terjadi kendala dalam pencapaian target akan dilakukannya pertemuan tatap muka dengan karyawan yang bersangkutan dan juga didiskusikan solusi guna untuk merencanakan sasaran berikutnya, serta memberikan motivasi kepada karyawan tersebut, agar kedepannya dapat mencapai target perusahaan secara efisien dan efektif.

Tabel 1.1 Daftar Penjualan dari Bulan Januari - Juni 2020

Bulan	Target	Realisasi	Selisih	Persentase %
Januari	350	337	13	3,71%
Februari	350	320	30	8,57%
Maret	350	340	10	2,85%
April	350	324	26	7,42%
Mei	350	332	18	5,14%
Juni	350	339	11	3,14%

Sumber : PT Sukses Energi

Tabel 1.1 mengindikasikan bahwa pada bulan Januari-Juni 2020 ini penjualan pada PT Sukses Energi tidak pernah mencapai target secara maksimal, dimana target penjualan perbulan ditetapkan sebanyak 350 pcs, tetapi realisasi penjualan perbulan selalu tidak tercapai. Hal ini menjadi permasalahan di PT Sukses Energi yaitu kinerja karyawan yang masih rendah dan mereka tidak termotivasi untuk lebih giat dalam mengejar target perbulan.

Masalah selanjutnya ialah motivasi. Dapat dilihat dari data keterlambatan kerja, jumlah karyawan yang kerap datang terlambat lumayan banyak setiap bulannya. Motivasi dalam diri karyawan pada PT Sukses Energi sangat rendah, ini disebabkan karena dua faktor. Yang pertama ialah perusahaan jarang memberikan motivasi kepada karyawannya, dan kedua adalah kurangnya kesadaran diri karyawan untuk lebih giat bekerja dan mematuhi aturan dalam perusahaan.

Motivasi yang rendah membuat kinerja karyawan dalam perusahaan tidak maksimal, dan tidak ada kesadaran diri karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri agar tidak sering datang terlambat.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan dari Bulan Januari-Juni 2020

Bulan	Total Jumlah Karyawan	Hari Kerja/Bulan	Karyawan Terlambat
Januari	120	23 Hari Kerja	25
Februari	124	25 Hari Kerja	17
Maret	122	25 Hari Kerja	20
April	122	25 Hari Kerja	18
Mei	122	25 Hari Kerja	26
Juni	122	25 Hari Kerja	29

Sumber : PT Sukses Energi

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa pada bulan Januari-Juni 2020 ini merupakan bulan dimana karyawan di PT Sukses Energi sering melakukan keterlambatan kerja. Pada bulan Juni jumlah hari kerja sebanyak 25 hari, total karyawan sebanyak 122 orang, dan karyawan yang terlambat kerja sebanyak 29 orang. Permasalahan ini bisa terjadi karena kurangnya motivasi untuk bekerja pada diri karyawan, sehingga terus melakukan kesalahan yang sama yaitu sering terlambat masuk kerja. Akibat dari masalah ini membuat perusahaan tidak dapat memaksimalkan kinerja yang ada di dalam perusahaannya.

Reward pada PT Sukses Energi ini ditujukan agar karyawannya bisa tergerak untuk bekerja dengan lebih giat. Banyak atau sedikitnya *reward* ini menyesuaikan hasil pencapaian sasaran yang diraih karyawan dalam waktu tertentu. *Reward* diberikan bagi karyawan yang prestasinya bagus, contohnya dengan pemberian kenaikan gaji, bonus, kenaikan jabatan, pelatihan, dan pemberian sertifikat. PT Sukses Energi memberikan insentif kepada karyawan

yang rajin dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan kata lain, seluruh karyawan berhak mendapatkan insentif berupa bonus maupun sertifikat yang diterima setiap bulan dengan kategori tidak pernah bolos absensi, kinerja yang diberikan kepada perusahaan tergolong bagus dan telah mencapai target penjualan dalam waktu tertentu.

Tabel 1.3 Data Pemberian *Reward* dari Bulan Januari – Juni 2020

Bulan	Total Jumlah Karyawan	Pemberian Sertifikat	Pemberian Bonus
Januari	120	10	20
Februari	124	7	14
Maret	122	5	8
April	122	-	5
Mei	122	-	-
Juni	122	-	-

Sumber : PT Sukses Energi

Tabel 1.3 mengindikasikan pada bulan Januari 2020 total jumlah karyawan 120 orang, pemberian penghargaan 10 orang, dan pemberian bonus 20 orang. Pada bulan Februari 2020 hingga Juni 2020 terus mengalami penurunan pemberian penghargaan dan pemberian bonus. Pemberian penghargaan terus berkurang tiap bulannya dimana pada bulan Mei 2020 dan pada bulan Juni 2020 hingga seterusnya perusahaan menetapkan untuk tidak berikan penghargaan untuk karyawan. *Reward* yang seharusnya diberikan kepada karyawan setiap bulan tidak diberikan oleh perusahaan Sukses Energi. Hal ini membuat karyawan yang giat bekerja pada bulan Mei dan Juni menjadi usaha yang sia-sia dan merasa tidak dihargai, sehingga karyawan tersebut jadi malas bekerja dan berdampak kepada kinerja dalam perusahaan yang terus menurun.

Punishment pada PT Sukses Energi bertujuan agar karyawan di perusahaan ini memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat mengeluarkan potensi kinerja yang maksimal. Hukuman pada perusahaan ini hanya diberikan kepada karyawan rendah dan karyawan kontrak, dan tidak diberlakukan kepada karyawan tetap. Hal ini membuat karyawan rendah merasa tidak adil, dan tidak termotivasi untuk bekerja, sehingga berdampak pada kinerja perusahaan. Hukuman yang diberikan perusahaan ini berupa surat peringatan hingga PHK. Ketika karyawan melakukan keterlambatan maka perusahaan akan memberikan sanksi potongan gaji sebesar Rp.50rb/hari keterlambatan. Dan jika karyawan melakukan kesalahan yang sama berulang-ulang maka perusahaan akan mengeluarkan surat PHK untuk karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, serta dari data yang diperoleh pada PT Sukses Energi menyebabkan keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana keberhasilan PT Sukses Energi dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara melihat dari kinerja karyawan. Motivasi, pemberian *reward* dan *punishment* yang diimplementasikan di PT Sukses Energi tergolong kurang baik, namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Pemberian *reward* tidak dilaksanakan secara kontinu per bulan, namun hanya diterapkan pada waktu mendapat omset penjualan yang tinggi, sementara karyawan yang kinerjanya bagus adakalanya tidak dihiraukan. Hal ini akhirnya memunculkan rasa cemburu dan berujung pada menurunnya kinerja karyawan di sana. Pemberian hukuman yang tidak dapat membuat efek jera bagi karyawan di PT ini berakibat buruk di dalam perusahaan. Hal ini juga membuat karyawan

bermalas-malasan dan tidak memaksimalkan kinerjanya. Dengan begitu, penulis mengadakan penelitian mengenai masalah kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Motivasi, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Energi di Kota Batam.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Target penjualan perusahaan sering tidak tercapai akibat dari kinerja karyawan di perusahaan yang rendah.
2. Kurangnya semangat bekerja karyawan yang membuat karyawan terus bermalas-malasan saat bekerja dan berakibat pada kinerja perusahaan terus menurun.
3. Perusahaan meniadakan pemberian *reward* yang seharusnya diberikan, hal ini berakibat karyawan menjadi malas bekerja dan kinerjanya tidak maksimal.
4. Pemberian hukuman yang tidak merata, membuat penurunan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dengan terbatasnya kemampuan, waktu dan biaya penelitian, maka masalah yang diteliti dibatasi agar penelitian akan lebih bagus. Dengan ini penulis membuat batasan tersebut, di antaranya:

1. Variabel pada penelitian ini hanya mengenai Motivasi (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3) yang merupakan variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen.
2. Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Sukses Energi.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam?
2. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam?
3. Apakah *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam?
4. Apakah motivasi, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terkandung pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi.
2. Untuk mengetahui apakah terkandung pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi.
3. Untuk mengetahui apakah terkandung pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi.

4. Untuk mengetahui apakah terkandung pengaruh motivasi, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diekspektasikan dapat menambah pengalaman, wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, serta bisa diterapkan di dunia kerja ke depannya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa diaplikasikan sebagai masukan bagi perusahaan PT Sukses Energi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan yang baik dan benar di perusahaan tersebut.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menambah wawasan pengetahuan untuk peneliti selanjutnya.