

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Kualitas kerja karyawan adalah suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Pada PT Warna Mulia Mitra Abadi, kualitas kerja karyawan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang menurun, seperti tidak tercapainya target dan perencanaan yang diberikan oleh perusahaan.

Penurunan kualitas kerja para karyawan diduga berdasarkan kurang sesuainya reward diberikan, punishment yang tidak seimbang, serta motivasi yang kurang dari perusahaan. Penurunan kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari data penjualan para karyawan.

Tabel I.1
Rekapan Data Penjualan PT. Warna Mulia Mitra Abadi
Tahun 2020

No	Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Presentase (%)
1	Januari	1345	987	73%
2	Februari	1425	889	62%
3	Maret	1550	1036	67%
4	April	1850	1115	60%
5	Mei	1985	1206	61%
6	Juni	2050	1289	63%
7	Juli	2250	1345	60%
8	Agustus	2350	1344	57%
9	September	2450	1456	59%
10	Oktober	2550	1387	54%
11	November	2650	1389	52%
12	Desember	2850	1454	51%

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel I.1, PT. Warna Mulia Mitra Abadi, karyawan tidak pernah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, diduga penurunan kualitas kerja karyawan disebabkan *reward*, *punishment* serta motivasi yang tidak sesuai dari perusahaan yang menyebabkan penurunan kualitas kerja para karyawan pada perusahaan.

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Namun kurangnya *rewards* yang diberikan perusahaan PT Warna Mulia Mitra Abadi kepada karyawan pada saat pencapaian target dan prestasi karyawan.

Punishment merupakan sebuah hukuman, sanksi atau balasan atas pekerjaan yang salah atau merugikan perusahaan, hal ini dilakukan semata untuk memberikan efek jera. Sebuah hukuman atau sanksi yang diberikan perusahaan merupakan tindakan yang harus di ambil ketika karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, namun permasalahan yang terjadi pada PT Warna Mulia Mitra Abadi, karyawan merasa pemberian hukuman kadang tidak seimbang dengan kesalahan yang dikerjakan. Berikut tabel reward dan punishment diperusahaan :

Tabel I.2
Reward dan Punishment PT Warna Mulia Mitra Abadi

Reward		Punishment
Financial	Non-Financial	
Bonus	1.Jalan Keluar Negeri 2.Kenaikan Jabatan	Sanksi berat dapat berakibat pada turunnya jabatan atau bahkan dibebaskan dari jabatan alias PHK.
		Sanksi sedang diberikan dalam bentuk pemotongan gaji dan penundaan promosi.
		Sanksi ringan biasanya diberikan dalam bentuk teguran lisan maupun tulisan

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Dengan adanya *reward* ini karyawan akan merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Sedangkan *punishment* berguna untuk membuat semangat kerja dalam perusahaan. Jika ada karyawan yang tidak suka terkena sanksi, secara otomatis karyawan tersebut akan termotivasi secara pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Motivasi merupakan sebuah penghargaan dan pemicu semangat bekerja bagi para karyawan agar bisa terus bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Namun hal yang terjadi adalah kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawannya, yang menyebabkan kualitas kerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian dan teori di atas maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Rewards, Punishment dan Motivasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Warna Mulia Mitra Abadi.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian dan fenomena di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya *rewards* yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada saat pencapaian target dan prestasi karyawan.
2. Karyawan merasa pemberian hukuman kadang tidak seimbang dengan kesalahan yang dikerjakan.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
4. Kualitas kerja karyawan mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

1.3. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *rewards* berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan?
4. Apakah *rewards*, *punishment* dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh dari *reward* terhadap kualitas kerja karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh dari *punishment* terhadap kualitas kerja karyawan..
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh dari motivasi terhadap kualitas kerja karyawan..
4. Mengetahui dan menganalisa pengaruh dari *reward*, *punishmen* dan motivasi terhadap kualitas kerja karyawan.

II.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah sejumlah penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian ini:

**Tabel II.1
Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Sukma,dkk (2014)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Ttn) Jember	bahwa ada pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan karyawan pada koperasi agribisnis tarutama nusantara jember
Ali,dkk (2013)	Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum DAMRI Makassar	bahwa manajemen perusahaan menerapkan reward dan punishment, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja, namun tidak ada jaminan perusahaan dapat berhasil.
Siahaan (2013)	Pengaruh Rewards Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PTPN III Rambutan	hasil penelitiannya adalah reward dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Sumber: Jurnal

II.6 Pengaruh Reward terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Pendapat Handoko (2012:66), *reward* ialah sebuah wujud penghargaan usaha untuk memperoleh karyawan yang profesional sebagaimana kualifikasi jabatan dibutuhkan sebuah pembinaan yang seimbang yakni sebuah usaha kegiatan dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggunakan dan memelihara tenaga kerja supaya bisa melakukan tugas secara efektif dan efisien. Sementara pendapat Mahmudi (2013: 181) *reward* ialah penghargaan yang diserahkan ke siapa saja yang bisa bekerja melebihi standar yang sudah ditetapkan.

Pendapat Siagian (2015:4-5), *reward* ialah pekerjaan bersangkutan, imbalan, peluang promosi, monitoring, dan teman kerja. Reward juga diartikan upaya atau cara untuk menimbulkan pengakuan atau rasa diterima dalam sebuah organisasi baik non finansial ataupun finansial.

Pendapat Irham Fahmi (2016:64), *reward* ialah wujud pemberian imbal jasa terhadap individu pegawai atas prestasi kerja yang dilaksanakan, baik yang berupa finansial ataupun non finansial.

Berdasar pengertian sejumlah ahli bersangkutan, *reward* ialah upah, hadiah atau imbalan. Pada konteks manajemen reward ialah sebuah alat untuk menambah motivasi karyawan, metode ini dapat juga mengasosiasikan tindakan dan tingkah laku individu dengan rasa bahagia, senang dan umumnya akan menjadikannya melaksanakan sebuah tindakan yang diulang, disamping motivasi reward juga memiliki tujuan supaya individu semakin giat dalam upaya melakukan perbaikan dan supaya prestasi yang diraih mengalami peningkatan. Sehingga simpulannya yakni ialah semua imbal jasa yang perusahaan berikan berkat andil pegawainya.

II.7 Pengaruh *Punishment* terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Pendapat Mangkunegara (2013:130), *punishment* ialah ancaman sanksi yang tujuannya untuk melakukan perbaikan kinerja karyawan yang melakukan pelanggaran, menjaga aturan yang ada dan memberi pelajaran ke pihak yang melanggar.

Pendapat Rivai (2016:444), *punishment* ialah sebuah alat yang dipakai pimpinan untuk menjalin komunikasi dengan karyawannya supaya mereka berkemauan untuk merubah sebuah tingkah laku serta selaku usaha dalam meningkatkan kesadaran dan kesanggupan individu mamatuhi seluruh aturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Pendapat Fahmi (2017:68), *punishment* ialah sanksi yang diberikan ke pegawai dikarenakan tidak mampu dalam menjalankan atau melakukan pekerjaan seperti yang ditugaskan.

Berdasar sejumlah opini ahli bersangkutan, *punishment* ialah sebuah tindakan yang kurang mengenakkan yang berbentuk hukuman ataupun sanksi yang diperuntukkan bagi tenaga kerja dengan sadar sewaktu mereka membuat pelanggaran supaya ia tidak melakukannya kembali.

II.8 Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Pendapat Hasibuan (2013:141), motivasi ialah dorongan atau mengaktifkan. Motivasi membahas terkait bagaimanakah cara mengarahkan daya dan potensi karyawannya, supaya bersedia menjalin kerja sama dengan produktif sukses meraih dan merealisasikan tujuan yang sudah ditetapkan.

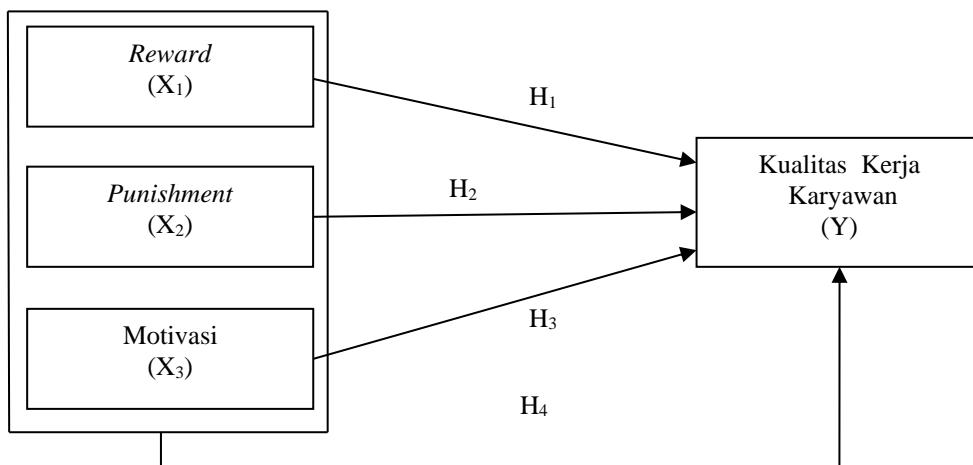
Pendapat Sutrisno (2013:109), motivasi ialah sebuah faktor yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan aktivitas tertentu, jadi motivasi biasanya dimaknai faktor pendorong perilaku seseorang. Sementara pendapat Fahmi (2016:190), motivasi ialah aktivitas tingkah laku yang bekerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan yang dikehendaki.

Pendapat Mangkunegara (2017:93), motivasi ialah keadaan yang mendorong karyawan supaya bisa meraih tujuan dan motifnya.

Berdasar sejumlah opini bersangkutan, bisa diambil simpulannya yakni motivasi ialah suatu hal yang muncul dari diri individu untuk meraih tujuan tertentu dan juga dapat disebabkan dorongan dari pihak lain. Namun motivasi yang baik ialah motivasi yang timbul dari diri pribadi dan tidak dipaksa pihak lain.

II.10 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai [berikut](#) :



Gambar

II.1
Kerangka Konseptual Penelitian

II.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada kerangka konseptual, maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Ada pengaruh *reward* terhadap kualitas kerja karyawan
- H₂: Ada pengaruh *punishment* terhadap kualitas kerja karyawan
- H₃: Ada pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja karyawan
- H₄: Ada pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi terhadap kualitas kerja karyawan