

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan PT.Anugerah Alam Berastagi semakin kompleks karena perusahaan menghadapi lebih banyak pesaing. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan serta pendayagunaan karyawan di perlukan untuk memacu semangat kerja, karyawan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia, salah satu nya adalah melalui pemberian reward, insentif dan punishment. Dengan adanya sistem penghargaan reward, insentif dan sanksi (punishment) menjadi pemicu kinerja perusahaan yang rendah. Menurut Asmirin(2018) reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

No	Jenis reward	Periode
1.	Bonus tahunan	1 tahun sekali
2	Insentif	Apabila ada karyawan yang berprestasi
3	Penghargaan(kenaikan gaji,kenaikan jabatan)	Apabila mendapatkan prestasi

Tabel 1.1

Reward yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan di PT.Anugerah Alam Berastagi

Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki setiap kebutuhan, dan dijelaskan dalam memberikan reward ini tujuan perusahaan untuk memberikan semangat kepada karyawan agar bisa lebih meningkatkan prestasinya.

Menurut Mangkunegara (2009:89) menyatakan Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Sistem penghargaan insentif ini merupakan jalan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja bagi karyawan, sehingga karyawan

nantinya akan memiliki jiwa yang ulet dalam bekerja karena adanya dorongan motivasi dari perusahaan dengan adanya pemberian insentif. Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja.

Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan (Rizki 2019). Dalam suatu pemberian punishment atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, karena punishment yang bertujuan untuk mendisiplinkan setiap karyawan. Punishment yang diterapkan di PT.Anugerah Alam Berastagi diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melakukan kesalahan, melalui surat peringatan dan pemotongan gaji.

Berdasarkan proses penelitian yang telah dilakukan, penulis mendapati fenomena yang terjadi pada karyawan PT Anugrah Alam Berastagi, seperti banyak karyawan yang mengambil cuti melebihi batas yang telah ditentukan PT Anugrah Alam Berastagi tersebut. Sehingga pelanggaran ini menjadi salah satu penghambat karyawan untuk mendapatkan Reward begitu juga dengan Insentif.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh positif yang signifikan dari pemberian reward, insentif dan punishment terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Untuk itu penulis memilih judul “ **Pengaruh Penerapan Metode Reward, Insentif Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Anugerah Alam Berastagi**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu :

1. Sebagian dari karyawan tersebut diberikan sanksi atau hukuman dari kebijakan perusahaan karena kurangnya kinerja dan kualitas dalam bekerja.
2. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu reward, insentif dan punishment untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Banyak karyawan yang melebihi batas cuti yang telah ditetapkan oleh PT. Anugerah Alam Berastagi hal itu mencerminkan kurang efektifnya punishment.

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugerah Alam Berastagi ?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugerah Alam Berastagi ?

3. Bagaimana pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugerah Alam Berastagi ?
4. Bagaimana pengaruh reward, insentif dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugerah Alam Berastagi ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian reward, insentif dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugerah Alam Berastagi.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Teori Reward

Menurut Rosabeth Moss Kanter (2001) Penghargaan adalah imbalan khusus, imbalan bagi mereka yang bekerja melampaui standar minimal job-descriptio. Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa Reward (penghargaan) karyawan atas kerja kerasnya merupakan masalah penting untuk mempertahankan motivasi agar mereka terus bekerja sebaik mungkin (Kenneth Blanchard). Peranan reward dalam perusahaan sangat penting karena dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi dan menambah semangat dan memotivasi karyawan.Kadarisman (2012:43) Reward terdapat lima indikator pengukur reward menurut yaitu: gaji, penghargaan, pujian, cuti, tunjangan.

1.5.2. Teori Insentif

Menurut Martoyo (2000:135-136) Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain yang dimaksud untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi (perusahaan). Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih semangat bekerja karyawan.Menurut Hasibuan (2013), indikator-indikator insentif, yaitu: kinerja, lama kerja, kebutuhan, seniorita, evaluasi jabatan.

1.5.3. Teori Punishment

Menurut Dian Rustandi (2020:4) Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. 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. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Beberapa indikator dari punishment yaitu:

- a. Hukuman ringan, dengan jenis:
 1. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 2. Teguran tertulis
 3. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- b. Hukuman sedang, dengan jenis:
 1. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
 2. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- c. Hukuman berat, dengan jenis:
 1. Pembebasan dari jabatan
 2. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

1.5.4. Teori Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67), istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job description-nya. Menurut Wilson (2012:233), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu: Kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

1.6. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa peneliti terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang telah di rangkum dalam tabel yaitu:

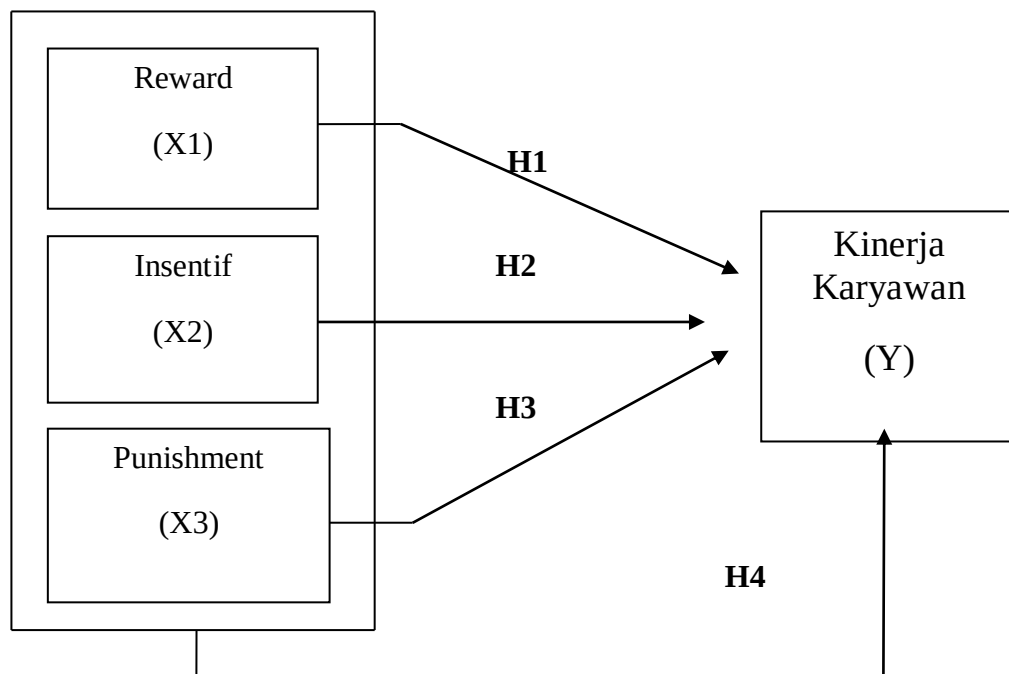
NO	NAMA DAN TAHUN	JUDUL	VARIABEL	POPLASI DAN SAMPEL	HASIL PENELITIAN
1	Martin (2020)	Pengaruh Reward(penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi PT.Dinamika Indonesia Prima Medan.	X1= Reward Y=Kinerja	Populasi dan sampel = 72 Orang	Hasil analisis jalur menyatakan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Dinamika Indonesia Prima Medan.
2	Dian maharani, Sudarmi, Hafiz elfiansyah	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X	X1=Insentif Y=kinerja karyawan	Populasi dan sampel= 56 Orang	Punishment berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar.

	(2021)	Makassar.			
3	Rizky Ayu Pramesti, Sofia, Wehelmina (2019)	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading	X1=Reward X2=Punishmen t Y=kinerja karyawan	Populasi dan sampel=32 Orang	Punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC. Hal ini dikarenakan bahwa adanya punishment membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan.

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

1.7. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

1.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian dari atas kita dapat menyimpulkan bahwa:

1. H1:Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Alam Berastagi.
2. H2: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Alam Berastagi.
3. H3:Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugerah Alam Berastagi.
4. H4:Reward, Insentif, Punishment, berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugerah Alam Berastagi.