

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena mengukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada. Untuk menjalankan manajemen yang baik, perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki pengalaman, keterampilan tinggi dan usaha untuk mengelola perusahaan yang optimal.

Penelitian ini kami lakukan di PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan. Perusahaan tersebut bergerak dibidang jasa yang didalamnya memproduksi bengkel, servis mobil dan salon mobil. Di dalam penelitian ini kami menggunakan faktor komunikasi, reward dan punishment (hukuman) terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan. Karena faktor-faktor ini terlihat menjadi masalah yang penting untuk mengembangkan kinerja secara berkelanjutan,

Faktor yang pertama adalah mengenai pengaruh komunikasi. Di penelitian ini, kami mengambil salah satu variabel komunikasi yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Dimana penyebab terjadinya terlihat dari komunikasi yang belum terjalin baik antar karyawan sehingga menyebabkan kesalahan dalam berkerja.

Faktor kedua yang diduga menjadi variabel penyebab menurunnya kinerja pada perusahaan adalah variabel reward. Di dalam perusahaan tersebut terdapat masalah dalam sistem pemberian gaji yang belum sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan, dapat dilihat dari adanya karyawan yang bekerja melebihi kapasitas gaji orang tersebut. Contohnya addalah, pada bagian gudang hanya memiliki 1 orang karyawan yang mencakup seluruh pekerjaan yang ada di gudang. Selanjutnya pada faktor ketiga diduga yang menjadi masalah dalam perusahaan yaitu punishment. Dapat dilihat dari kurang ketatnya perusahaan dalam menerapkan punishment sehingga menyebabkan karyawan kurang sadar dalam menjaga aset yang dimiliki.

Pada hakekatnya, kinerja perusahaan yang ideal itu dikuasi adanya pegawai PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan yang mampu menyelesaikan kinerjanya dengan baik. Tetapi bahwasanya kinerja pegawai PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan yang masih belum maksimum dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu yang diberikan perusahaan tersebut membutuhkan evaluasi secara berkelangsungan lagi.

Berdasarkan hasil dari latar belakang permasalahan yang telah kami uraikan diatas, kami peneliti tertarik dengan melakukan judul **“Pengaruh Komunikasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diketahui diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Komunikasi yang belum terjalin baik antar karyawan yang menyebabkan adanya kesalahan dalam bekerja.
2. Reward atau sistem pemberian gaji yang belum sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan.
3. Punishment yang kurang ketat diterapkan sehingga karyawan kurang sadar dalam menjaga aset yang dimiliki.
4. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap kinerja yang mengakibatkan belum maksimum dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan?
2. Bagaimana pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan?
3. Bagaimana pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawaan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian dapat menyimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja pegawai pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh punishment terhadap kinerja pegawai pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penelitian dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagipeneliti
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan.
2. Bagi PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan untuk mengevaluasi kinerja pegawai perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia.
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.
4. Bagipenelitian selanjutnya
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang yang mengangkat permasalahan yang sama.

I.6 Teori Tentang Komunikasi

I.6.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Agus M. Hardjana (2016:15) “ Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”.

Menurut Andrew E, Sikulla (2017:145) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat orang lain”.

Menurut Dedy Mulyana (2015:11) “Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

I.6.2 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:10-11) indikator komunikasi meliputi:

1. Pemahaman,
2. Kesenangan,
3. Pengaruh pada sikap,
4. Hubungan yang makin baik,
5. Tindakan.

I.7 Teori Tentang Reward

I.7.1 Pengertian Reward

Menurut Echolas dan Shadily (2018:69) “Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terimakasih dan perhatian kita”.

Menurut Mahmudi (2013:181) “reward adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.

Menurut Irfan Fahmi (2016:64) “reward atau sering kita sebut dengan kompensasi seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”.

I.7.2 Indikator Reward

Menurut Saputra (2017:4) indikator reward meliputi sebagai berikut :

1. Upah,
2. Promosi,
3. Penghargaan,
4. Intensif,
5. Tunjangan,
6. Gaji.

I.8 Teori Tentang Punishment

I.8.1 Pengertian Punishment

Menurut Daien Indrakusuma (2013:175), mengartikan, “hukuman sebagai tindakan yang dijatuhkan kepada seseorang secara sadar dan sengaja sehingga menimbulkan efek jera”.

Menurut Mangkunegara (2018:977) “punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk membuat sikap disiplin sehingga akan memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku”.

Menurut Irfan Fahmi (2016:60), “Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seseorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan”.

I.8.2 Indikator Punishment

Menurut Purwanto (2013:138) indikator punishment meliputi :

1. Meminimalkan kesalahan,
2. Hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama,
3. Penjelasan hukuman,
4. Penjatuhan hukuman langsung ketika kedapatan bersalah.

I.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkune gara (2019:9) “kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Robbin (2016:20), “kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2014:155), “kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan”.

I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan Waktu,
4. Efektifitas,
5. Kemandirian.

I.10 Penelitian Terdahulu

Tabel Tabel I.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Lustono, Anisa Desi Hasnaeni (2019)	Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara	Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada BAPERLITBANG Banjarnegara	Komunikasi (X1) Kompetensi (X2) Kedisiplinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan Pegawai secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara
2.	Eduar Alfa Sengke Lucky Dotulong dan Genita Lumintang (2021)	Pengaruh Reward, Punishment dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon	Untuk mengetahui apakah reward, punishment dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon	Reward (X1) Punishment (X2) Komunikasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan reward, punishment, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon
3.	Santi Gustina (2020)	Pengaruh komunikasi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah	Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, reward dan punishment secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah	Komunikasi (X1) Reward (X2) Punishment (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi, reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.11 Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswandi (2014:242) mengatakan “Komunikasi yang diperlukan dengan kebutuhan internal dan lingkungan serta sesuai pula dengan mekanisme yang ada sebab jika komunikasi yang berjalan sangat berlebihan tidak menutup kemungkinan kinerja organisasi akan terganggu”.

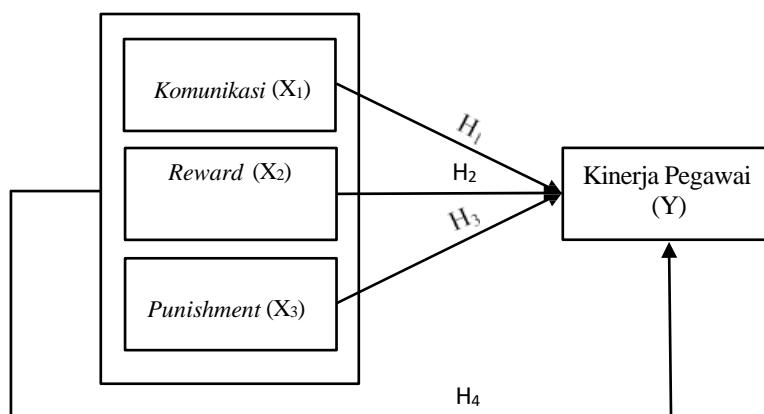
1.12 Teori Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2018:86) mengatakan “Pemberian reward yang tidak sesuai kepada karyawan, atau kurangnya motivasi dari pihak pimpinan kepada bawahannya serta kurangnya kedisiplinan para karyawan sehingga menunjukkan prestasi yang sedemikian turun, jika reward ditingkatkan maka akan menghasilkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat”.

1.13 Teori Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunggara (2013:130) mengatakan “Punishment atau ancaman hukum bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar, yang diberikan secara tepat dan bijakk dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerja”.

1.14 Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian

1.15 Hipotesis Penelitian

Muri Yusuf (2014:130) menyatakan “Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah”. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan.

H₂: Reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan.

H₃: Punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan.

H₄: Komunikasi, Reward, dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Medan.