

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, pihak perusahaan senantiasa menjadikan kemampuan kerja para karyawannya sebagai suatu prioritas utama. Tentu saja, ketika dunia usaha berkembang dan menjadi lebih canggih, persaingan akan meningkat. Dengan terjadinya perkembangan tersebut, tentunya perusahaan secara otomatis akan dihadapkan dengan banyaknya pesaing-pesaing baru yang bermunculan. Agar perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal guna bersaing dengan para kompetitornya maka performa kerja dari para karyawannya juga perlu ditingkatkan seoptimal mungkin.

Aspek bisnis yang merupakan elemen utama dari seluruh operasional perusahaan adalah sumber daya manusia. Organisasi tidak akan dapat melaksanakan atau menyelesaikan operasinya sebagaimana dimaksud meskipun mempunyai perlengkapan yang memadai jika tidak sumber daya manusianya dioptimalkan. Kunci kesuksesan yang utama adalah memiliki sumber daya manusia yang kebutuhannya harus dipenuhi. Terlaksananya operasionalisasi suatu usaha ditentukan oleh kualitas para pekerjanya yang merupakan faktor utama.

Karena lingkungan selalu berubah, dunia usaha perlu berinvestasi, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusianya. Perlunya organisasi menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sama pentingnya dengan disiplin ilmu lainnya merupakan cerminan dari pentingnya fungsi yang dijalankan perusahaan dalam mengelola seluruh potensi yang ada pada para karyawannya. Suatu program yang khusus mengelola performa kerja dari para karyawannya ini dimaksudkan guna memanfaatkan dan mempertahankan sumber daya manusia sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Standar kinerja karyawan harus senantiasa dipantau secara seksama agar kinerja mereka dapat meningkat dengan penggunaan insentif dan sanksi. Penghargaan karyawan harus diberikan untuk memenuhi tuntutan mereka dan berfungsi sebagai pembayaran atas usaha mereka.

Moorhead & Griffin (2013: 157) menyatakan bahwa insentif terdiri dari berbagai fasilitas yang ditawarkan perusahaan kepada stafnya sebagai syarat kontrak psikologis mereka. Selain itu, imbalan memenuhi berbagai tuntutan yang pekerja coba penuhi dengan memilih perilaku tertentu yang relevan dengan pekerjaan mereka. Selain sebagai bentuk kompensasi, penghargaan juga diperlukan untuk menginspirasi atau mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Hukuman adalah elemen lain yang mungkin berdampak pada seberapa baik karyawan bekerja. Jika insentif yang tepat harus diberikan untuk kinerja yang luar biasa, maka pelanggaran standar perusahaan hendaknya menghasilkan sanksi atau hukuman yang sesuai dan adil. Mangkunegaran (2019: 131) mengartikan hukuman sebagai ketakutan akan hukuman yang dimaksudkan untuk menegakkan peraturan terkait, memperbaiki personel yang melanggar, dan mengajarkan pelanggaran kepada pelanggar berulang.

Hukuman bermanfaat dalam menjaga kedisiplinan staf selain membantu meningkatkan kinerja (Hasibuan, 2014:17). Dengan melakukan edukasi terhadap para anggota staf patuh terhadap semua kebijakan perusahaan maka hukuman diperlukan. Tujuan penghukuman akan tercapai dengan adil dan tegas. Pendidikan pegawai tidak dapat dicapai dengan peraturan yang tidak memberikan hukuman berat bagi yang melanggarnya.

PT. Combi Logistics Indonesia adalah perusahaan pengiriman barang yang dimiliki dan dioperasikan secara lokal. Perusahaan didirikan dengan nama PT. Combi Freight pada bulan Agustus 1991 dan berganti nama menjadi PT. Combi Logistics Indonesia pada bulan Mei 2007.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Combi Logistics Indonesia seperti yang terlihat oleh penulis adalah bahwa performa kerja dari para karyawan di perusahaan tersebut masih rendah di mana antara lain terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, bermalas-malsan pada jam kerja, kurang bergairah atau semangat dalam bekerja, dan juga dalam memberikan pelayanan kepada konsumen tidak sepenuh hati.

Selain itu sering terlihat para karyawan yang datang terlambat, meninggalkan kantor tanpa permisi terlebih dahulu pada atasannya, serta tidak masuk kantor tanpa memberikan alasan yang jelas.

Atas dasar hal-hal tersebut maka penulis akhirnya memberi judul skripsi ini “Hubungan *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Combi Logistics Indonesia”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka permasalahan yang terdapat pada riset ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana hubungan *reward* atas performa kerja para karyawan di PT. Combi Logistics Indonesia?
2. Bagaimana hubungan *punishment* atas performa kerja karyawan pada PT. Combi Logistics Indonesia?
3. Sejauh mana penerapan pemberian penghargaan dan sanksi berdampak terhadap optimalisasi performa kerja dari para karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Guna memahami hubungan pemberian penghargaan pada performa kerja para karyawan di PT. Combi Logistics Indonesia
2. Guna memahami hubungan pemberian sanksi pada para pekerja di PT. Combi Logistics Indonesia
3. Guna memahami hubungan antara pemberian penghargaan dan sanksi secara simultan pada performa kerja seluruh pekerja di PT. Combi Logistics Indonesia

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup riset ini bermaksud memahami bagaimana hubungan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Combi Logistics Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

Riset ini dimaksudkan untuk:

1. Bagi peneliti, melakukan studi banding antara teori dan praktek, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai referensi oleh penulis ketika terjun di Masyarakat.
2. Bagi perusahaan, mendapatkan gambaran tentang optimalisasi performa kerja dari para pekerja perusahaan melalui metode pemberian penghargaan dan sanksi.

1.6. Sistematika Penulisan

Agar keseluruhan isi skripsi ini mudah dipahami oleh para pembacanya maka disusun suatu sistematika penulisan yang terbagi atas:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II URAIAN TEORITIS

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dianalisis yang berhubungan dengan skripsi ini, yaitu teori mengenai *reward*, *punishment*, kinerja karyawan, dan kaitannya dengan riset terdahulu, kerangka konseptual, hubungan antara variabel, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan, yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, definisi operasional, populasi, teknik pengumpulan dan pengolahan data, uji instrument penelitian, serta teknik yang digunakan dalam melakukan analisa data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi gambaran umum tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, karakteristik responden, analisis serta pengujian terhadap jawaban para responden.

BAB V PENUTUP

Pada bab penutup ini, penulis menarik kesimpulan dan saran atas hasil penelitian yang telah penulis lakukan di PT. Combi Logistics Indonesia tentang hubungan antara pemberian penghargaan dan sanksi terhadap performa kerja para pekerja perusahaan.

