

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidaklah lepas dari hasil kinerja karyawannya. Kinerja yang baik dari karyawan juga hasil dari arahan seorang manajer sumber daya manusia, kerja keras karyawan perlu ditinjau oleh manajer sumber daya manusia agar tetap bisa mempertahankan kinerjanya. Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi perlu memperhatikan beberapa hal, yaitu *reward*, *punishment* dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2013) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Usman (2013:274) menyatakan bahwa motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Menurut Wibowo (2014, P. 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Sedangkan Menurut Wibowo (2014, P. 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut (Moorhead & Griffin, 2013:157) *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari manfaat yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagaibagian dari kontrak psikologis. Selain sebagai balas jasa dan memenuhi kebutuhan karyawan,*reward* juga dapat diartikan sebagai motivasi atau dorongan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.Menurut Kadarsiman (2012:54) *Reward* merupakan padanan kata darikompensasi, penghargaan atau hadiah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Menurut (Mangkunegara, 2013:130) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada ^{pelanggar}. dengan begitu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2004:17). Punishment juga di diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan mentaati semua peraturan yang ada. Dengan sikap adil dan tegas,

akan mampu mendorong organisasi merealisasikan *punishment* dengan aman dan terkontrol dalam aturan organisasi

PERUMNAS adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perusahaan didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004.

Permasalahan yang terjadi dalam PTPN VII Pabrik Gula (PG) Cinta Manis menurut informasi yang saya dapat melalui wawancara secara langsung dengan salah satu Asisten Manajer Umum yang bernama Domu Junifer di PTPN VII Cinta Manis bahwa kinerja karyawan PTPN VII belum optimal bisa di lihat dari data sebagai berikut :

Tabel 1.1

Table 1.1 Data Produksi Gula PTPN VII pada tahun 2016-2019

Tahun	Produksi
2016	58.342 Ton
2017	45.572 Ton
2018	40.294 Ton
2019	30.333 Ton

Berdasarkan data di atas artinya dari tahun 2016-2019 PTPN VII mengalami penurunan yang sangat signifikan yang disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satu faktornya adalah kinerja karyawan yang kurang optimal. Berdasarkan wawancara saya dengan Pak Domu beliau mengatakan bahwa karyawan masih banyak yang melakukan kesalahan seperti datang terlambat, masih ada karyawan yang meninggalkan kantor atau pekerjaan. masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa meninggalkan surat izin/mangkir dan juga ada karyawan yang kurang maksimal dalam menangani soal konsumen dan tidak sigap dalam melakukan tugasnya. Dalam hal ini PTPN VII PG Cinta Manis melakukan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang telah mengabdikan selama 20 tahun lebih yang bertujuan agar karyawan dapat termotivasi hingga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel interveningnya. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan permasalahan di atas, penulis akan membahas dan mengkaji lebih lanjut bagaimana pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* melalui motivasi terhadap kinerja karyawan setelah mendapatkan *reward* dan *punishment* dari perusahaan. Dengan judul skripsi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap motivasi?
2. Bagaimana pengaruh pemberian *punishment* terhadap motivasi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan ?
6. Bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap motivasi.
5. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap motivasi.
6. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening
7. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa manfaat yaitu antara lain:

1. Bagi Akademis

Diharapkan dapat memberikan informasi tentang *Reward* (peghargaan) dan *punishment* (hukuman) dengan motivasi sebagai variabel intervening sebagai sumber acuan bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian khususnya yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian ini.

2. Bagi perusahaan

Mampu memberikan masukan baik bagi PTPN VII Pabrik Gula Cinta Manis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan masyarakat luas mengenai *reward* dan *punishment* yang sesuai.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengalaman dalam pengetahuan serta menjadi awal pembelajaran untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya disamping sebagai kewajiban dalam penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi).