

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Ketika suatu perusahaan memiliki SDM yang handal maka akan menunjang keberhasilan perusahaan. Tidak hanya itu saja, keberhasilan perusahaan juga ditentukan oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu, berbagai cara ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Pratama & Handayani, 2022:62).

Sumber daya manusia ialah aset bagi sebuah perusahaan. Karena manusia merupakan sumber daya paling berharga dan satu-satunya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah pegawai yang mampu, siap dan energik untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pada tahap awal tujuan organisasi, ada upaya mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (Rahmah & Sari, 2023:786).

Secara umum permasalahan yang saat ini dihadapi oleh sebuah Perusahaan adalah kinerja yang buruk dari pegawai. (Pramesti et al., 2019:57) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Untuk memacu semangat kerja karyawan, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut

saling berkaitan. Keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Pratama & Handayani (2022:62) *Punishment* yang diberikan secara bijak dan tepat kepada karyawan di suatu perusahaan dapat menjadi suatu alat perangsang guna meningkatkan produktivitas kerjanya di perusahaan tersebut. *Reward* merupakan upaya yang dilakukan manajer untuk memberikan penghargaan kepada pegawai atas pekerjaannya berguna mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih berpotensi.

Gambar 1

Logo PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur



Sumber : sabimbirdnest.com

Perusahaan PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur merupakan perusahaan padat karya yang bergerak di bidang pencucian sarang burung walet, dimana pengukuran hasil kinerjanya di lihat dari berapa banyak seorang karyawan mampu membersihkan sarang burung walet. Berkembangnya perusahaan bergantung dari kinerja karyawannya hal ini membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui reward dan punishment. Tujuan

penerapan *reward* dan *punishment* tersebut adalah untuk mendorong karyawan bergerak aktif dan mendapatkan sebanyak-banyaknya.

Peneliti melakukan *survey* dan ditemukan permasalahan bahwa masih banyak karyawan di PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan, maka dari itu butuh pemberian *reward* dan *punishment* yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai masih banyak yang belum memiliki kepatuhan terhadap peraturan yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur belum dilakukan dengan maksimal.

Adanya *reward*, hendaknya dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, kepuasan kepada semua pihak. Sedangkan *punishment* cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku yang berlaku secara umum (Pratama & Sukarno, 2021:21). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Utama, 2021; Pratama & Handayani, 2022) yang menyatakan *reward* dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian *reward* dan *punishment* kepada pegawai diperlukan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang memiliki kinerja bagus dan yang melanggar peraturan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan dapat dapat memediasi hubungan antara *reward*

dam *punishment* terhadap kinerja karyawan, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan (Hidayat et al., 2022:22) yang menyatakan bahwa metovasi tidak dapat memediasi hubungan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Sistem *reward* yang diberikan perusahaan PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur berupa *reward* kehadiran, *reward* disiplin, tambahan gaji, kenaikan gaji dan jalan-jalan. Perusahaan juga menerapkan *punishment* atau sanksi kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Adapun *punishment* yang diberikan perusahaan PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur berupa Surat Peringatan Kerja (SPK) dan pemotongan gaji.

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyaannya Di PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang akan diuraikan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *reward* (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Apakah *reward* (X1) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Apakah *punishment* (X2) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)
4. Apakah motivasi kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)
5. Apakah *reward* (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja (Z)
6. Apakah motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh antara *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
7. Apakah motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh antara *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* (X1) secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *punishment* (X2) secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (Z) secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

5. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara langsung terhadap motivasi kerja (Z)
6. Untuk mengetahui bahwasanya motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh pemberian *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
7. Untuk mengetahui bahwasanya motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh pemberian *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka didapatkan kegunaan dari penelitian ini:

A. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis ialah sebagai sarana penelitian ilmiah yang berkaitan, sehingga dapat melatih untuk berpikir secara ilmiah dan menambah pengetahuan peneliti serta wawasan dalam pengembangan SDM.

B. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur.

C. Pihak Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.