

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha bisnis, tidak terkecuali di dalam bidang jasa konstruksi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor negatif, Faktor negatif yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja dan beban kerja karena kurangnya kesejahteraan sdm, mulai dari peraturan/punishment yang kurang bisa di patuhi sdm yang menjadi stres kerjanya, dan ada juga berkaitan dengan reward yang menjadi bentuk apresiasi atas hasil capaian dalam suatu tujuan perusahaan dan menjadi acuan kesejahteraan sdm dalam perusahaan menurut (Erza, dalam Khairiyah et.al, 2013).

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Perusahaan harus berinvestasi dalam penguatan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan menggunakan reward and punishment.

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau yang ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang setelah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan” M. Ngalim Purwanto (2016). Sementara itu, Fahmi (2017) menjelaskan bahwa punishment adalah hukuman yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak dapat melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasannya.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa punishment adalah suatu cara peringatan karyawan berupa sanksi atau hukuman, agar karyawan tidak melanggar peraturan perusahaan yang ada. Reward didefinisikan oleh Asnawi (2019), yang berpendapat bahwa sejauh mana seseorang mampu

memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Efisiensi merupakan faktor penting dalam kesuksesan perusahaan. Pramesti dkk (2019) menunjukkan bahwa reward dan punishment dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Reward didefinisikan oleh Paramarta (2016) yang menurutnya adalah suatu bentuk penghargaan, pemberian atau penghargaan. Memberikan reward yang menyenangkan setelah seseorang melakukan perilaku yang diinginkan. Menurut Aziz, R. Z. A dkk (2018) pemimpin memberikan reward pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya.

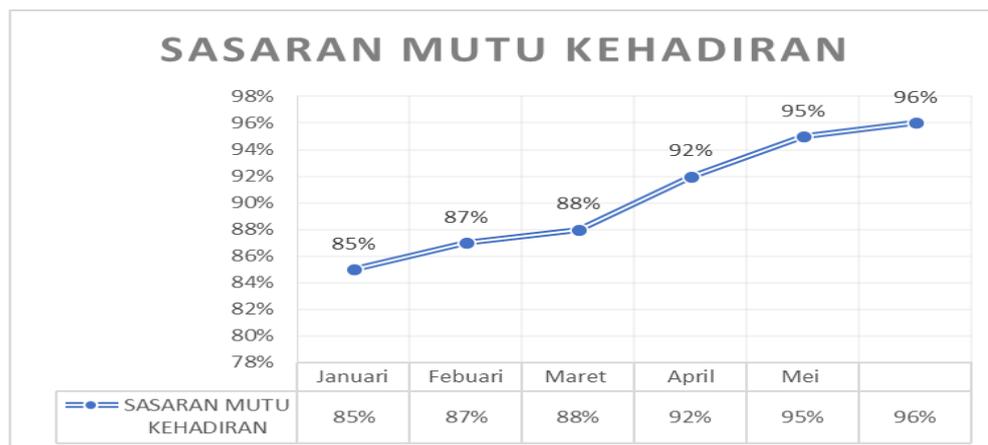
Reward dan hukuman adalah dua kata yang saling berlawanan, tetapi dua hal ini terkait. Keduanya bertugas memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Perusahaan harus memberikan penghargaan dan hukuman yang memadai dan adil kepada karyawan.

Bisnis tidak dapat menawarkan penghargaan dan hukuman hanya untuk suka atau tidak suka. Penghargaan dan hukuman yang tidak adil menciptakan kecemburuan sosial di antara karyawan, yang menciptakan hubungan kerja yang negatif dan, tentu saja, memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Paramarta (2016), reward merupakan salah satu implementasi fungsi SDM sebagai quid pro quo yang positif untuk memajukan perusahaan dan sebagai bentuk partisipasi perusahaan untuk mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu menghasilkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Besarnya reward yang diberikan perusahaan terkadang mencerminkan produktivitas kerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan atas dasar tanggung jawab, dan perusahaan menilai hasil kerja karyawan sebagai reward yang bermanfaat yang langsung dialami oleh karyawan. Pada saat yang sama, Suparmi dan Septiawan (2019) mencatat bahwa hukuman dikenakan ketika

perilaku yang diharapkan seseorang tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Hukuman yang cerdas dan terarah kepada karyawan perusahaan dapat menjadi alat motivasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan ini. Sebagai langkah konkrit, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik atas hasil pelatihan dapat berupa sesuatu yang berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan organisasi kepada karyawan baik sengaja maupun tidak sengaja sebagai penghargaan atas potensi atau kontribusi karyawan terhadap pekerjaan yang baik dan diberikan oleh calon karyawan. nilai-nilai positif untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Reward dan punishment dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Penghargaan diterapkan karena diyakini bahwa dengan menghargai pekerjaan mereka, karyawan melakukan yang terbaik.

Terdapat permasalahan serius Pada Karyawan PT. Tiga Jaya kencana yaitu kurang antusias untuk mengerjakan pekerjaan dengan cepat, kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya kemampuan dalam melakukan pelayanan terhadap konsumen, terlihat dari adanya komplain yang dilayangkan konsumen karena ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas karyawan, hal ini menyangkut dalam permasalahan yaitu pada punishment dan reward yang masih jarang dilakukan pada perusahaan, jadi perusahaan yang bersangkutan mengalami kendala dalam mengatur karyawan yang menganggap biasa saja karna tidak ada nya peraturan yang ketat, dan tingkat kesejahteraan dalam karyawan yang masih kurang berdampak melalui reward. Dalam hal ini, penulis melihat perkembangan kinerja karyawan semnetara melalui absensi karyawan. Berikut data absensi karyawan pada bulan Januari sampai Juni 2022.



Sumber Data : PT. Tiga Jaya Kencana 2022

Berdasarkan gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa kehadiran pada bulan Januari samapai dengan bulan juli pada tahun 2022 cenderung baik dan semakin meningkat, menunjukkan kedisiplinan karyawan pada Karyawan PT. Tiga Jaya Kencana.

Namun, PT. Tiga Jaya Kencana kerap kali mengalami pengaduan/keluhan dari pelanggan, mulai dari efektivitas waktu yang melebihi rencana dsb, Hal ini tentunya mengecewakan pelanggan sehingga menjadi koreksi bagi perusahaan dalam menangani pekerjaan karyawan nya. Dari itu tujuan dari pelaksanaan hukuman/Punishment adalah untuk menjaga peraturan yang berlaku agar semua tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik. Penghargaan dan hukuman, oleh karena itu, adalah bentuk respon manajemen untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk menjadi lebih baik, lebih kompeten, dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor internal yang penting diperhatikan yakni penerapan Reward dan Punishment (Mesra, 2020). Reward secara umum dapat diartikan sebagai penghargaan atau imbalan yang diperoleh karyawan ketika mampu menyelesaikan tugas melampaui standar yang ditetapkan perusahaan. PT. Tiga Jaya Kencana menerapkan system reward dan punishment untuk meningkatkan kinerja yang telah diterapkan, karyawan yang mendapatkan reward mereka yang menyelesaikan sesuai dengan target yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang didasarkan pada

penelitian terdahulu serta hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Tiga Jaya Kencana Perusahaan ini bergerak di bidang Konstruksi, perusahaan ini berdiri sejak tahun 2018, maka terinisiasi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

PT. Tiga Jaya Kencana adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelaksanaan konstruksi. Perusahaan ini didirikan sejak 2012. PT. Tiga Jaya Kencana selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh Punishment dan Reward terhadap kinerja karyawan.

PT. Tiga Jaya Kencana Beralamatkan di PURNAWIRAWAN GG SWADAYA 5 KEL. GUNUNG TERANG, LANGKAPURA. PT. Tiga Jaya Kencana memiliki jumlah Karyawan sebanyak 35 Karyawan pada tahun 2022. Berikut Ini Merupakan Struktur Organisasi Karyawan PT. Tiga Jaya Kencana.

Tabel 1.1

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Admin	2
3	Draftman	2
4	Bendahara	1
5	Hse K3	1
6	Helper	19
7	Social Media Specialist	1
8	Mandor	3
9	Pelaksana Lapangan	1
10	Marketing	1
11	Kepala Tukang	3
Total		35

Sumber: PT. Tiga Jaya Kencana

PT. Tiga Jpaya Kencana dengan optimis memandang hari depan, untuk mencapai keberhasilan yang lebih besar lagi memiliki permasalahan terkait kinerja karyawannya. Model pengelolaan manajemen perusahaan akan mendorong keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya. Disisi lain kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi baik secara individu maupun kelompok efektif dan efisien diperlukan kinerja yang optimal yaitu kinerja yang menyangkut tentang situasi berbentuk aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Sedangkan untuk dapat mencapai tujuan akan terhambat.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tiga Jaya Kencana

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2021	2022	2021	2022
1	Kualitas	84.69%	78.82%	B	C
2	Kuantitas	80.19%	83.38%	B	B
3	Tanggung Jawab	78.67%	76.34%	C	C
4	Ketepatan Waktu	81.46%	79.58%	B	C
5	Kemandirian	81.75%	79.23%	B	C

Sumber: PT. Tiga Jaya kencana

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun dapat kita lihat pada tahun 2021 unsur yang dinilai dibawah standar dengan kategori cukup terdapat pada tanggung jawab dengan perolehan angka sebesar 78.67% sedangkan pada tahun 2022 pada PT.Tiga Jaya Kencana mengalami penurunan yang cukup signifikan yakni pada penilaian indikator Kualitas, Tanggung Jawab, Ketepatan waktu dan Kemandirian masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT.Tiga Jaya Kencana yaitu ditingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT.Tiga Jaya Kencana itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator Kualitas 78,82%,

Tanggung jawab 76,34% ketepatan waktu 79,58% dan Kemandirian 79,23% di kategorikan cukup yang disebabkan karena kurangnya pendekatan pimpinan secara langsung dalam memberikan arahan terhadap karyawannya, masih ada karyawan yang hadir dengan tidak tepat waktu di tempat kerja, tanggung jawab kerja karyawan yang masih kurang serta kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal.

Hal tersebut akan berdampak buruk pada kinerja karyawan perusahaan PT.Tiga Jaya Kencana. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT.Tiga Jaya Kencana. Pertama, masalah berkaitan dengan kualitas pekerjaan.

Kualitas hasil pekerjaan yang diberikan oleh karyawan belum mencapai standar terbaik yang diharapkan.

Dalam hal kuantitas, jumlah pengerjaan belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagian karyawan juga belum menunjukkan sikap loyalitas yang memadai dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini telah berdampak negatif pada hasil pekerjaan mereka, yang belum dapat mencapai tingkat pencapaian yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan.

Masalah ini berkontribusi pada penurunan kuantitas pekerjaan karyawan dan tidak sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan Top of Form. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi kepada manajemen PT. Tiga Jaya Kencana tentang pentingnya pengembangan Kedisiplinan melalui Punishment, dan Reward dalam meningkatkan kesejahteraan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti dan praktisi manajemen yang ingin melakukan penelitian tentang pengaruh Punishment dan Reward terhadap kinerja karyawan di perusahaan konstruksi.

Berdasarkan hasil Prasurvey yang penulis lakukan terhadap pihak PT. Tiga Jaya Kencana, terdapat permasalahan serius dibagian karyawan yaitu kurang antusias untuk mengerjakan pekerjaan dengan cepat, kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya kemampuan dalam melakukan pelayanan terhadap konsumen, terlihat dari adanya kompalain yang

dilayangkan konsumen karena ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas karyawan, hal ini menyangkut dalam permasalahan yaitu pada punishment dan reward yang masih jarang dilakukan pada perusahaan, jadi perusahaan yang bersangkutan mengalami kendala dalam mengatur karyawan yang menganggap biasa saja yang menurut karyawan bukan suatu ancaman jika melanggarnya karena tidak adanya peraturan yang ketat, dan tingkat kesejahteraan dalam karyawan yang masih kurang berdampak melalui reward.

Punishment atau hukuman yang diberikan pada karyawan PT. Tiga Jaya Kencana seringkali belum bisa membuat efek jera bagi karyawan yang melanggar, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari punishment itu sendiri yaitu untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru ada yang menaruh dendam disaat hukuman itu didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan menjadi labil dan bisa mengurangnya kualitas dari kinerja karyawan (Suak et al, 2017).

Hal tersebut membuat konsumen merasa kualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kurang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Jaya Kencana di Kota Bandar Lampung”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah variabel punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis menetapkan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis apakah reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis apakah variabel reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah variabel punishment berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ruang Lingkup Penelitian

1.4 Ruang Lingkup Subjek

Ruang Lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tiga Jaya Kencana berkedudukan di Tanjung Karang Barat, Kota Bandar Lampung.

1. Ruang Lingkup Objek

Ruang Lingkup Objek Penelitian ini tentang punishment dan reward terhadap kinerja di (PT. Tiga Jaya Kencana berkedudukan di Tanjung Karang Barat, Kota Bandar Lampung).

2. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT. Tiga Jaya Kencana berkedudukan di Tanjung Karang Barat, Kota Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai dengan Agustus 2023.

4. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Punishment, reward, dan Kinerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam Kinerja
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk

mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan PT. Tiga Jaya Kencana, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran, informasi tentang Lingkungan Kerja, dan kinerja.

3. Bagi Intitusi

Menambah referensi perpustakaan ekonomi manajemen IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini secara garis besar menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan tentang: “PENGARUH PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIGA JAYA KENCANA DI KOTA BANDAR LAMPUNG”

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan reward, punishment., dan kinerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian membahas tentang dasar penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Punishemnt dan reward terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan (PT. Tiga Jaya Kencana).

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka memuat sumber kepustakaan yang digunakan dalam pelaksanaan, daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, table, formulir, ataupun flowchar