

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *Reward* dan *Punishment*. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*Reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil.

Dalam masyarakat yang terus berkembang sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting. Pandangan yang dimiliki masyarakat menunjukkan semakin menguatnya permintaan untuk memperhatikan hal dari sisi aspek manusia bukan hanya dari segi aspek ekonomi dan teknologi, dalam hal ini terbukti bahwa peranan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik.

Bidang kajian manajemen sumber daya manusia dibahas tentang bagaimana perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber daya manusia sebab tanpa mereka perusahaan tidak dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan perencanaan pengelolaan

perusahaan yang baik karena perencanaan merupakan formulasi terinci dari kegiatan yang mensyaratkan penentuan tujuan perusahaan.

Manajer sebagai penanggung jawab atas sumber daya yang ada memegang peranan penting, manajer paling tidak ditugaskan untuk merencanakan perekrutan tenaga kerja dan mengelola pekerjaan tertentu agar terselesaikan dengan baik, manajer juga bertanggung jawab atas kegiatan seluruh karyawan. Seorang manajer dapat mengupayakan tindakan untuk mempengaruhi hasil kinerja karyawan, semakin baik manajer dalam mengelola sumber daya manusia akan berbanding lurus dengan meningkatnya kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan indikator yang bersifat individu, respon emosional dan afeksi. Afeksi sendiri merupakan perasaan suka atau tidak suka dalam memandang pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai sikap menyenangkan dan positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap berbagai faktor pekerjaan dan kondisi yang terkait sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja dapat diwujudkan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan terhadap mereka, hal ini menjadi penting dalam perusahaan karena berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam wawancara terhadap karyawan perusahaan tersebut mereka belum cukup puas dengan hasil yang mereka terima karena tidak kesesuaiannya pemberian *Reward* dan juga *Punishment* nya yang menyebabkan kinerja menurun dan disiplin mengalami penurunan.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah

yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016).

Penerapan *Punishment* dan *Reward* di PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta) menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standart operational PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta) sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya dibidang pelayanan jasa pengiriman material. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *Punishment* dan *Reward*, kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan pelayanan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).

Salah satu peran penting dari *Punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *Punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *Punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *Punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Ada faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan demi keberhasilan mencapai kepuasan kerja yang diinginkan, yaitu *Reward* dan *Punishment*. Menurut penelitian terdahulu Nursadaah (2017) yaitu Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kepuasan kerja dan implikasinya atas kinerja bendahara pengeluaran di pemerintah kota Banjar, penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan Berpengaruh secara signifikan antara *Reward* dan *Punishment* dengan kepuasan kerja dan menurut Penelitian Ridlwan Muttaqin (2019) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pengemudi go-jek di kabupaten garut menjelaskan bahwa Terdapat hubungan yang positif dan Berpengaruh secara signifikan antara *Reward* dan *Punishment* dengan kepuasan kerja.

Prawirosentono (2016) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Salah satu dari empat faktor tersebut ialah disiplin. Dimana disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2018).

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Karena, ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan oleh organisasi apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, kemungkinan kinerja karyawan tidak akan berkembang yang pada akhirnya akan mempersulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, dimana di dalam perusahaan masih banyak karyawan yang melanggar dan tidak disiplin di dalam pekerjaan yang disebabkan kurangnya pemberian *Reward*, hal ini didapat dari wawancara beberapa karyawan yang ada di perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Idris dan Alegbeleye (2016) yang menemukan bahwa terdapat adanya hubungan yang kuat antara ketidakdisiplinan yang mampu merusak kinerja dan efektivitas karyawan, dari temuan itu bisa disimpulkan jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang akan menurun, begitu juga sebaliknya. Hasil temuan itu serupa dengan pernyataan Rivai (2016) yang mengungkapkan jika kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada sebuah

perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, begitu juga sebaliknya.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain selain disiplin kerja, yaitu *Reward* atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian *Reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Menurut Moorhead & Griffin (2016) *Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *Reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik. Pada wawancara yang dilakukan bahwa yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dan kurang semangat adalah sering terlambatnya pemberian *Reward*, kemudian terkadang pemberian *Reward* pun tidak sesuai dengan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan.

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2016). Seperti yang telah dibuktikan oleh Agus Bandiyono et.al (2021) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kedisiplina Pegawai dalam penelitian mereka, jika *Reward* mempengaruhi naik turunnya disiplin kerja karyawan.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*Reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*Punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2016) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *Punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2016). Seperti yang telah dibuktikan oleh Muh. Ramli (2019) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan dalam penelitian mereka, bahwa pemberian *Reward* mempengaruhi naik turunnya disiplin kerja karyawan. *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *Punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *Punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan bahwa *punishment* yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang karyawan lakukan, banyak *Punishment* yang sangat merugikan karyawannya, hal ini yang membuat para karyawan jadi kurang bersemangat dalam bekerja.

Ada faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan demi keberhasilan mencapai disiplin dan kinerja yang diinginkan, yaitu *Reward* dan *Punishment*. Karena dengan *Reward* dan *Punishment* yang terlaksana dengan baik akan memotivasi para karyawan untuk menegakkan disiplin serta berkinerja dengan maksimal. Pengertian yang telah dijelaskan diatas bahwa *Reward* dan *Punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. *Reward* yang telah diterapkan dalam PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta) tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan di PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta) tersebut. Dan *Punishment* yang telah diterapkan di PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta) tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang lalai dalam melakukan kewajiban bekerja, melalui surat peringatan, sanksi bagi karyawan yang lalai dalam bekerja serta potongan gaji.

Sebagai pembanding ada juga perusahaan ekspedisi di Bandar Lampung yaitu PT. Prima Perkasa Sukses Makmur yang beralamat Jl. Soekarno-Hatta No.9 Bypass

Bandar Lampung. adalah perusahaan yang bergerak di bidang supliyer, kontraktot, transporter, Export – Import Logistic yang berfokus pada Angkutan logistic curah kering dan packing yang memiliki karyawan berjumlah 67 orang. karyawan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur terbagi menjadi 2 bagian, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Karyawan bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur bekerja setiap hari Senin sampai sabtu, untuk hari Senin sampai sabtu dimulai pada pukul 07.30 sampai 17.00 WIB, dan hari minggu dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, sedangkan untuk bagian fungsional bertugas di dalam dan di luar lingkungan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur bekerja setiap hari Senin sampai hari Minggu untuk pekerja lapangan.

Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta) karena telah menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment* dalam sistem kerjanya. Hal ini juga yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pemberian *Reward* dan *Punishment* yang ada di PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta) tersebut apakah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan permasalahan di atas, penulis akan membahas dan mengkaji lebih lanjut bagaimana pengaruh pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan setelah mendapat *Reward* dan *Punishment* dari perusahaan. Dengan judul **Pengaruh Pemberian *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. SRAS Sakura Radja Abadi Semesta).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah pemberian *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta)?
2. Apakah pemberian *Punishment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta)?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta)?
4. Apakah pemberian *Reward*, pemberian *Punishment* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta)?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta)

1.3.2. Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pemberian *Reward*, pemberian *Punishment*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).

1.3.3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Soekarno Hatta No 30 A Way Lunik Panjang, Bandar Lampung.

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan 30 Oktober 2021 s.d 10 Maret 2022.

1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pemberian *Reward*, *Punishment*, disiplin kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* Terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).
2. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).
4. Untuk mengetahui pengaruh *Reward*, *Punishment* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anantara lain sebagai berikut:

1.5.1. Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai pemberian *Reward*, *Punishment* dan disiplin kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.5.3. Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6.Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh *Reward*, *Punishment* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh *Reward*, *Punishment* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh *Reward*, *Punishment* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh *Reward*, *Punishment* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN