

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi suatu organisasi. Dengan Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sistem pengendalian manajemen menjadi alat untuk mengembangkan dan mengelola Sumber Daya Manusia yaitu salah satunya dalam sektor, organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang di harapkan melalui peningkatkan kualitas karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan serta pendaya gunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Untuk kepuasan efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya.

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi yang harus diberikan hukuman (punishment) yang setimpal serta adil. Dengan menerapkan sistem penghargaan dan hukuman yang akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi.

*Reward* yaitu hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang lebih giat lagi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai dan reward merupakan salah satu pengendalian terpenting yang digunakan organisasi atau perusahaan untuk membangkitkan semangat atau motivasi karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang di harapkan oleh organisasi atau perusahaan. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak di inginkan yang diberikan oleh atasan suatu perbuatan tertentu yang telah dilakukan

Salah satu peran penting dari punishment yaitu kedisiplinan karyawan. Semakin berat punishment akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan organisasi atau perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Punishment harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal yang telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan, punishment bersifat mendidik dan alat motivasi untuk kedisiplinan dalam organisasi dan perusahaan.

Reward di PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi. Untuk sekarang hanya memfokuskan karyawan teladan, manajer mengusulkan nama-nama calon karyawan lalu HRD akan mereview nama-nama calon karyawan tersebut. Ada 3 rangkaian tes : tertulis, interview dan presentasi, bentuk reward yang diberikan bagi karyawan beragama muslim pergi umroh dan untuk karyawan non muslim pergi ke luar negeri . Permasalahannya adalah biasanya karyawan yang tidak lolos tahap pertama akan diberikan benefit berupa uang sebesar Rp. 150.000, – Rp. 300.000, tetapi dikarenakan sedang adanya pandemi saat ini maka benefit tersebut tidak diberikan. Dengan adanya reward ini. Dan perusahaan memberikan target untuk mencapai reward dengan target yang di berikan pada karyawan , dan banyak juga karyawan yang tidak tepat waktu karena target lebih menantang dan beberapa karyawan tidak bisa mencapai target dan , kepuasan karyawan meningkat karena karyawan memacu semangatnya untuk bekerja lebih optimal.

Mengenai pemberian punishment bagi karyawan yang melanggar. Punishment ini dibuat oleh PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi. Karena beberapa permasalahan. Pertama, dikarenakan masih banyak karyawan yang datang terlambat, atau pulang terlebih dahulu. Kedua, mengenai adanya perusakan fasilitas yang dilakukan karyawan. Ketiga, mengenai tidak sesuainya hasil kerja karyawan sesuai standart perusahaan. Keempat, mengenai karyawan yang melanggar aturan perusahaan khususnya mengenai keselamatan kerja, serta mengenai absen selama beberapa hari berturut-turut tanpa pemberitahuan. Semua hal tersebut sebenarnya merupakan masalah yang dihadapi perusahaan yang berkaitan pula pada PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi. Dan Pengaruh reward dan punishment serta kepuasan

karyawan yang mengontrol karyawan agar kinerja karyawan tercapainya di perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT.PLN UNIT PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BEKASI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kepuasan karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kepuasan karyawan ?
3. Bagaimana reward dan punishment terhadap kepuasan karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kepuasan karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh punishment terhadap kepuasan karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kepuasan karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian ini, dari hasil yang di peroleh diharapkan dapat manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

1. Bagi Penelitian

Penulisan penelitian ini adalah sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Serta untuk mencari tahu bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kepuasan kerja

2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dijadikan acuan dan dapat memiliki kegunaan bagi penelitian lain yang membahas tentang masalah ini.

### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi atau masukan yang positif bagi pihak organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut untuk penelitian membatasi pokok dari permasalahan, dan memperoleh suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Pembatasan masalah meliputi :

1. Penelitian di lakukan PT. PLN unit pelaksana pelayanan pelanggan (UP3) Bekasi
2. Kepuasan kerja adalah hasil tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusun. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membuat literature yang mendasari topic penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode analisis data

### **BAB IV      ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

### **BAB V      PENUTUP**

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

