

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja tentu memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan. Mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, mampu memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua hal alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan tergantung dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Kepuasan kerja merupakan teori klasik dalam manajemen sumber daya manusia. Literature tentang kepuasan kerja sudah tumbuh sejak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, tetapi tetap masih dibutuhkan sampai saat ini. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik untuk individu maupun organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong (Diar Fachmi R Chaida, 2016) mengendalikan perilaku negative kontra produktif seperti korupsi, pencurian, perusakan.

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Kepribadian juga memainkan di sebuah peran. Sebagai contoh, beberapa individu dipengaruhi untuk menyukai hampir segala hal, dan individu lain merasa tidak senang bahkan dalam pekerjaan yang tampaknya sangat hebat. Penelitian, menunjukkan bahwasannya individu yang mempunyai kepribadian negatif.

Pegawai yang bekerja dengan giat serta memiliki sikap positif pada umumnya akan memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tentunya tinggi dan begitupun sebaliknya. Keterlibatan dan merasa dibutuhkan dalam menyelesaikan berbagai

masalah pekerjaan, akan menghadirkan rasa puas dalam pegawai saat bekerja. Penghargaan ekstrinsik yang diberikan seperti, gaji, upah, bonus, pujian, apresiasi, rasa hormat, atau upah dalam bentuk empati lainnya yang bersifat intrinsik merupakan faktor kepuasan kerja.

Menurut pendapat lain, kepuasan kerja merupakan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Taurisa, 2016) Berdasarkan hasil pendefinisian tentang kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi hampir semua definisi berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan atas suatu hasil kerja. Dengan kata lain maksud definisi tentang kepuasan kerja itu sendiri yaitu tidak ada yang berbeda secara ekstrim, melainkan hanya pada redaksi dan penekanan (*stressing*) saja.

Di sisi lain, perusahaan juga harus menerapkan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja. Sanksi atau *punishment*, adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. *Punishment* jika bisa digunakan dengan efektif dapat menekan perilaku pelanggaran di dalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain, *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi dan kondisi di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Susanti, Epah; Cholifah, 2018) apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

(Suryadilaga & Musadieg, Mochammad Al Nurtjahjono, 2016) mengatakan *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya karyawan melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi kesalahan yang dilakukannya.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan hal lain selain disiplin dalam bekerja, yaitu *reward* dan penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka dari itu perlu adanya pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah

mereka kerjakan. Menurut (Tangkuman et al., 2015) *reward* atau penghargaan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang diharapkan akan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa menegosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat di dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang sudah dicapai.

Menurut (Lina, 2017) *reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Sedangkan menurut (Rusdiana Hamid, 2016) *Reward* dapat pula didefinisikan sebagai salah satu Tindakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada karyawan/*trainee* Ketika mereka telah dianggap mampu melakukan Tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan cepat. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Dengan karyawan yang semakin meningkatkan kinerja maka akan meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan perusahaan dengan karyawan akan sama-sama mendapatkan keuntungan.

PT. Srikandi Diamond Motors merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Sedang mengalami masalah yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan yang mulai menurun. Hal ini harus ditangani segera oleh perusahaan sehingga tidak mengganggu produktifitas perusahaan. Masalah tersebut terjadi karena ada beberapa faktor yang membuat para karyawan merasa kurang nyaman untuk bekerja secara optimal. Seperti tidak adanya pemberian penghargaan

(reward) kepada karyawan yang berprestasi dan teladan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di bulan Mei pada karyawan PT Srikandi Diamond Motors yang menjabat sebagai Head Adm PT Srikandi Diamond Motors yang bernama Noviani menyatakan bahwa, selama ini pemberian *reward* yang diberikan belum sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sehingga karyawan mengeluhkan hal tersebut, pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan teladan sama sekali tidak tersalurkan, karena manajemen PT Srikandi Diamond Motors kurang memperhatikan karyawan tersebut, maka akan berdampak buruk pada produktivitas kerja karyawan PT Srikandi Diamond Motors.

Berdasarkan penulisan diatas, bisa disimpulkan bahwa di setiap perusahaan tentu terdapat *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja. Dan bagaimana cara mengaplikasikannya terhadap karyawannya, itu tergantung pada masing-masing perusahaan tersebut. Maka ini perlu mendapatkan perhatian intens dari pihak perusahaan untuk mengetahui keterkaitan pengaruh reward dan punishment terhadap kepuasan kerja karyawannya. Selanjutnya, diperlukan adanya penelitian yang menyeluruh dengan mengambil masalah : **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT. SRIKANDI DIAMOND MOTORS”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah disampaikan penulis, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors?
2. Apakah ada pengaruh punishment terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors ?
3. Apakah ada pengaruh reward dan punishment secara simultan secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Srikandi Diamond Motors?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh punishment terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara reward dan punishment terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Srikandi Diamond Motors

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai *reward*, *punishment*, dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk membandingkan dan bisa mengaplikasikan ilmu yang telah ditempuh saat perkuliahan dengan kenyataan di lapangan.
2. Bagi Perusahaan
Memberikan sebagian informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lainnya sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya Program Studi Manajemen.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Yang diharapkan oleh penulis, agar peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini misalnya, faktor – faktor yang mempengaruhi *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Di dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah yang jelas untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari pokok pembahasan

1. Penelitian dilakukan di PT. Srikandi Diamond Motors
2. Objek yang akan dilakukan peneliti adalah Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Srikandi Diamond Motors.

1.6 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan landasan teori yang akan mendukung penelitian tentang Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Akan ada landasan teori yang akan melandasi penelitian, lalu penelitian terdahulu, kemudian kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengambilan sampel, operasional variabel, metode analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.