

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh banyaknya faktor, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan ataupun organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja SDM yang mampu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan pemikir, perencana, dan penggerak dalam suatu organisasi untuk mencapai target atau tujuan yang telah direncanakan dalam perusahaan. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif karyawan.

Maka dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Banyak hal yang dapat memengaruhi penilaian kinerja yang baik antara lain adalah penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja dapat membantu karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangan ditempat kerja, sehingga mereka bisa fokus untuk meningkatkan diri dan bekerja lebih baik lagi. Dalam untuk bisa mempertahankan kinerja yang baik maupun meningkatkan kinerja karyawan tersebut,

sangat dibutuhkan penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan, untuk bisa mendorong tercapainya kinerja karyawan dan dibutuhkannya penghargaan.

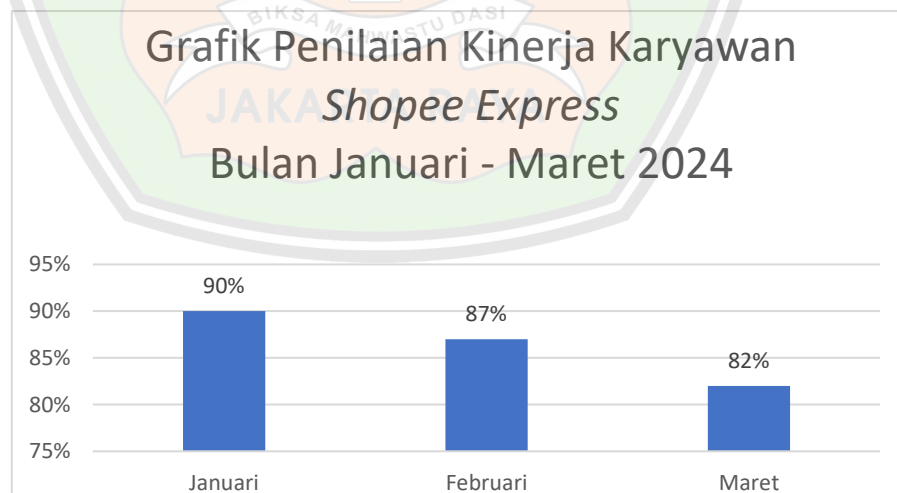
Untuk meningkatkan penilaian kinerja, maka organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang terbaik. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karena terbukti bahwa penghargaan yang baik dapat dilihat dari bagaimana para atasan menilai kinerja para bawahannya sehingga atasan memberikan *reward* kepada karyawannya atas hasil jerih payahnya. Sedangkan menurut penghargaan dan penilaian kinerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja hal ini menunjukkan bahwa penghargaan tidak secara langsung meningkatkan penilaian kinerja (Yani, 2021)

Selain penghargaan, terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi baik buruknya penilaian kinerja karyawan yaitu hukuman. Hukuman adalah kinerja yang kurang baik dari karyawan. Artinya ini merupakan sanksi berbanding kebalik dengan *reward* yang adalah bentuk *reinforcement* yang positif. Akan tetapi pemberian sanksi kepada karyawan bisa menjadi alat untuk memotivasi apabila diberikan secara bijak dan tepat. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karena terbukti bahwa hukuman

memberikan efek jera kepada karyawan dengan bertujuan untuk memperbaiki diri. Sedangkan hasil penelitian hukuman berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penilaian kinerja (Adityarini, 2022).

Selain hukuman, terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi baik dan buruknya penilaian kinerja yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi adalah sebagai lingkungan manusia dalam bentuk dimana karyawan organisasi melaksanakan pekerjaannya iklim organisasi mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi. Iklim organisasi mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan antara atasan dan karyawan yang saling terhubung maka menyebabkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (Mukhtar & Asmawiyah, 2019).

Gambar 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan



Sumber : *Shopee Express Tambun Selatan*, (2024)

Salah satu fenomena *Shopee Express* yang pertama adalah bahwa karyawan yang telah berkerja kurang dari tiga bulan tidak menerima tunjangan hari raya. Karyawan sangat mengeluh tentang hal ini, yang mengurangi motivasi mereka dan meruntukan kinerja mereka dan berdampak pada penilaian kinerja mereka.

Tabel 1. 2 Data Penghargaan Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Penerima Penghargaan	Presentase
Januari	93	42	42,4%
Februari	93	25	45,19%
Maret	93	19	19,2%

Sumber : *Shopee Express Tambun Selatan*, (2024)

Sementara masalah atau permasalahan hukuman saat ini adalah barang yang kehilangan ketika di scan sehingga terjadinya lost scan, yang menyebabkan pengurangan bintang dan secara tidak langsung menurunkan persepsi pelanggan terhadap kinerja karyawan *Shopee Express Tambun Selatan*. Selain itu, karyawan harus membayar ganti rugi barang yang kehilangan atau barang pecah seharga barang yang dipesan tersebut, karyawan juga diwajibkan untuk membayar iuran sebesar seratus ribu rupiah setiap bulan untuk menutupi barang barang yang hilang.

Tabel 1. 3 Data Hukuman *Shopee Express*

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Penerima Hukuman	Presentase	Keterangan
Januari	93	47	25,69%	Loss Scan
Februari	93	39	39,34%	Loss Scan
Maret	93	24	24,25%	Barang Hilang

Sumber : Shopee Express Tambun Selatan, (2024)

Namun, masalah atau permasalahan terakhir terkait dengan faktor iklim organisasi, yaitu para hubungan antara pekerja maupun atasan kurang baik atasan tidak memberikan tukungan kepada bawahannya. Sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan apa yang dilakukan atasan mereka. Para atas juga tidak memperhatikan bawahannya dalam bekerja, yang menyebabkan insiden seperti kehilangan scan, kerusakan, dan kehilangan barang. Hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya juga kurang harmonis ketika terjadi barang pecah setelah turun dari truck para karyawan saling menyalahkan dan tidak bertanggung jawab atas pecahnya barang tersebut.

Sangat penting untuk memberikan penghargaan kepada seseorang untuk meningkatkan kinerja mereka. Seperti memberikan pujian dan penghargaan kepada hasil kerja karyawan. Penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan moral, kesetiaan, dan produktivitas karyawan sekaligus mengurangi konflik, perputaran, dan ketidakhadiran. Selain itu, ini bertujuan untuk menciptakan suasana hati dan

kesejahteraan karyawan sambil memperhatikan perilaku dan kesejahteraan fisik, dan mental mereka. Selain itu, ini akan meringankan proses perekrutan skema insentif dengan mematuhi aturan tertentu yang dapat dipertimbangkan kedua belah pihak.

Selain kemampuannya untuk meningkatkan kinerja, program insentif atau penghargaan dapat digunakan untuk menurunkan kinerja jika manajer yakin bahwa tujuan peningkatan kinerja manajemen tidak tercapai (Anwar & Nainggolan, 2023). Selain Reward, faktor lain yang memengaruhi peningkatan Kinerja maupun Penilaian Kinerja pegawai pada suatu organisasi adalah Hukuman (*punishment*).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian merumuskan beberapa masalah penelian yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Penghargaan terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada *Shopee Express Tambun Selatan*?
2. Apakah terdapat pengaruh Hukuman terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada *Shopee Express Tambun Selatan*?
3. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada *Shopee Express Tambun Selatan*?

4. Apakah terdapat pengaruh Penghargaan terhadap Penilaian Kinerja melalui Iklim Organisasi pada Karyawan *Shopee Express Tambun Selatan*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penghargaan terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada *Shopee Express Tambun Selatan*?
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Hukuman terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada *Shopee Express Tambun Selatan*?
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Iklim Organisasi terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada *Shopee Express Tambun Selatan*?
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Penghargaan terhadap Penilaian Kinerja melalui Iklim Organisasi pada Karyawan *Shopee Express Tambun Selatan*?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini dimaksudkan memberikan bahan evaluasi dan pertimbangan untuk pimpinan instansi khususnya pada bidang sumber daya manusia bagi pimpinan *Shopee Express Tambun Selatan* mengenai penghargaan, hukuman dan iklim organisasi sehingga dapat meningkatkan penilaian kinerja para pegawainya

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi bagi para pembaca dan juga sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan juga diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

3. Bagi Penulis

Tugas akhir sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) guna dapat menambah wawasan serta pengetahuan dan pengalaman penulis.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan. Serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Secara garis besar, untuk lebih memahami dengan jelas materi-materi yang disajikan pada skripsi ini penulis membuat sistematika menjadi beberapa bagian sub-bab dengan pembahasan antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang konsep dan teori yang mendasari topik penelitian yaitu tentang teori penghargaan, hukuman, iklim organisasi, dan penilaian kinerja berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini mencakup metode – metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner kepada karyawan *Shopee Express* berdasarkan variabel Penghargaan, Hukuman, dan Iklim Organisasi terhadap Penilaian Kinerja. selain itu, dilakukan observasi dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Populasi pada penelitian ini sebanyak 93 orang dengan pengolahan data menggunakan alat analisis *SmartPLS* versi 4.0.

BAB IV : Bab ini berisikan tentang gambaran umum organisasi, lokasi, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak-pihak tertuju.

