

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak sebuah perusahaan dan mempunyai potensi untuk mengembangkan dan secara aktif meningkatkan produktivitas untuk mencapai sebuah tujuan Perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi dan perusahaan. Hal ini terlihat dari kenyataan bahwa suatu organisasi tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya manusia. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor produksi lainnya seperti modal, bahan baku, dan peralatan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perkembangan suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting bagi keberhasilan suatu Perusahaan (Arsyad, 2017).

Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan karena mereka mempunyai bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sasaran kinerja perusahaan ditentukan oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan individu (Sadat et al., 2020)

Produktivitas berupa ukuran seberapa baik sumber daya dan bagaimana sumber daya dapat dikelola dan digunakan untuk mendapatkan produktivitas kerja yang optimal. Sementara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dapat dilihat dari sisi karyawan, karyawan adalah pelaksana pekerjaan yang akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sedangkan karyawan mengharapkan Perusahaan dapat memberikan penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Oleh sebab itu, kedua belah pihak antara Perusahaan dan

karyawan saling memiliki ketergantungan dan akan selalu membutuhkan, sehingga rencana Perusahaan yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan baik .

Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan harus selalu ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi). Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program penghargaan dan sanksi, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan. Penghargaan memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa penghargaan tersebut diberikan (Silalahi, 2016).

Adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan, dan hal ini tentu memacu dan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi. Selain pemberian penghargaan, ada juga sanksi yang diberikan kepada karyawan, sanksi diberikan Ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan, atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon dan tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan (Silalahi, 2016).

PT Sigma Visualindo adalah Perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor HVAC dan distributor produk elektronik rumah tangga, PT Sigma Visualindo sangat mengutamakan kepuasan pelanggan dan bekerja secara sistematis dan efisien. Di zaman sekarang teknologi semakin maju dan pesaing bisnis semakin banyak. Perusahaan Sigma Visualindo perlu selalu memperbaiki produktivitas kerja karyawan disetiap harinya baik secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Sigma Visualindo

NO	NAMA	AGE	Q	Maret 2024
----	------	-----	---	------------

				<i>Kerja</i>	<i>Lembur</i>
1	Mintoro Ali Munasir	50	S	14 hari	7 jam
2	Sanin	29	SS	14 hari	2 jam
3	Aknaf	19	H	10 hari	2 jam
4	Agung Setiawan	24	H	15 hari	2 jam
5	Adam Denta Leo Aji	23	H	14 hari	2 jam
6	Robby Hartanto	41	H	12 hari	1 jam
7	Ainun Najib	24	H	13 hari	19 jam
8	Lukman Setiawan	31	H	15 hari	8 jam
9	Ano Ratno	42	S	21 hari	20 jam
10	Alfian Januar	24	H	23 hari	7 jam
11	Khoerudin	34	SS	21 hari	17 jam

Keterangan:

S	Skill
SS	Semi Skill
H	Helper

Sumber : PT Sigma Visualindo, 2024

Waktu produktif di bulan Maret adalah 24 hari, kita dapat melihat dari tabel absensi karyawan, Tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan Maret tahun 2024 pada Perusahaan Sigma Visualindo masih sangat tinggi atau masih banyak yang tidak masuk karena keterangan (izin alfa, dan sakit) dan ditambah dengan adanya lembur di Perusahaan Yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja. jam lembur dapat mengakibatkan menurunnya kecepatan kerja, mangkirnya pekerja akibat kelelahan, meningkatnya kecelakaan kerja, kelelahan yang berlebihan pada pekerja, menurunnya semangat (Sumarningsih, 2014). Dapat disimpulkan hal ini menunjukan ketidakhadiran dan lembur kerja karyawan dapat membuat menurunnya produktivitas secara menyeluruh. Namun hal ini menjadikan adanya faktor faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.2 Penyelesaian Pesanan Di PT Sigma Visualindo

Sumber : PT Sigma Visualindo

No	Pemesan	Jumlah Pekerja	Jumlah Pesanan	Hari Penyelesaian (Hari Kerja)	
				Keseluruhan	Per unit
1.	Pegadaian	6 karyawan	10	20	2
2.	Danamon	6 karyawan	12	36	3
3.	Sinar Mas Marunda	6 karyawan	8	24	3
4.	Denso Cikarang	6 karyawan	10	40	4

Berdasarkan pada data di atas, diketahui bahwa jumlah pesanan di PT Sigma Visualindo untuk setiap instansi adalah berbeda-beda. Jumlah karyawan yang dilibatkan adalah sama yaitu 6 karyawan untuk menyelesaikan pesanan. Berdasarkan pada realisasi penyelesaian untuk setiap pesanan PT Sigma Visualindo, ternyata dengan waktu penyelesaian yang berbeda-beda. Perhitungan tingkat produktivitas untuk masing-masing pesanan dengan lebih mudah diketahui berdasarkan pembagian tiap unit penyelesaian pesanan. Hasil kalkulasi kemampuan penyelesaian tiap unit pesanan ternyata berbeda beda, hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan juga naik turun. Jumlah pekerja dan, fasilitas pekerjaan yang digunakan juga sama, bahkan PT Sigma Visualindo telah memiliki standar mutu dalam

operasional perusahaan untuk menjaga kualitas barangnya. Tetapi kenyataan yang terjadi adalah waktu penyelesaian untuk setiap unit pesanan berbeda yang menunjukkan bahwa terdapat masalah yang berhubungan dengan produktivitas karyawan. Namun hal ini menjadikan adanya faktor faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah *punishment*. *Punishment* adalah suatu bentuk sanksi yang dapat dijadikan sebagai hal yang memacu karyawan apabila diberikan secara benar dan bijak berdasarkan dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan tersebut. Apabila seorang pegawai bekerja tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan maka Perusahaan berhak memberikan *punishment* (Samijatun & Siswani, 2021). *punishment* ialah suatu bentuk hukuman bagi seseorang yang melakukan suatu pelanggaran. *Punishment* merupakan suatu Tindakan untuk meminimalisir perilaku yang tidak diinginkan (Ramli, 2019). *Punishment* merupakan pendorong motivasi kerja pegawai agar pegawai bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh instansi. Pelaksanaan *punishment* bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan yang menyimpang karena penerapan *punishment* ini dilakukan semata untuk memberikan kesadaran kepada seseorang yang melanggarnya. Jika kinerja karyawan menurun maka Perusahaan atau instansi akan memberikan *punishment* yang tinggi. *Punishment* ialah sebuah ancaman , hukuman yang ada dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak mematuhi aturan yang tersedia (Nompo & Pandowo, 2020).

Selain *punishment*, *reward* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Reward* adalah sebagai bentuk penghargaan dari usaha tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya perlu diberikan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha untuk memberikan apresiasi kepada tenaga kerja yang bekerja dengan baik dan mencapai apa yang ditargetkan oleh Perusahaan (Noviyani & Guspul, 2019). *Reward* seharusnya diberikan pada

karyawan yang mampu bekerja di atas standar dan yang tidak pernah melanggar peraturan yang sudah dibuat oleh Perusahaan, karena berdasarkan data yang didapat, Perusahaan hanya memberikan hak hak utama karyawan, seperti gaji pokok , bonus, tunjangan tetap, dan THR yang diberikan 1 kali gaji pokok, selain itu rendahnya penghargaan psikologis dan sosial dari Perusahaan, jika *reward* tidak diperhatikan dan dijalankan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Perusahaan akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan, seperti tidak maksimalnya menyelesaikan pekerjaannya.

Punishment dan *reward* merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam instansi. *Punishment* banyak terjadi karena banyak karyawan yang merasa santai dengan aturan yang ada didalam Perusahaan, maka ini yang membuat produktivitas kerja yang ada diperusahaan tersebut menurun. Sementara banyak karyawan juga yang merasa tidak semangat dalam bekerja terutama karyawan tidak tetap (kontrak) yang merasa kurang puas akan fasilitas dan kebijakan yang diberikan oleh Perusahaan yang membuat produktivitas kerja karyawan didalam Perusahaan menurun.

Selain fenomena diatas terdapat beberapa hal yang terjadi setelah di lakukan observasi di PT Sigma Visualindo salah satunya adalah kurangnya karyawan di lapangan sehingga karyawan yang ada di lapangan harus bekerja dengan ekstra hal ini membuat menurunnya produktivitas kerja di dalam Perusahaan. Terdapat juga fenomena lainnya seperti karyawan yang tidak memberikan keterangan tidak masuk dan kurang sadarnya dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan meskipun sesuai dengan (SOP) yang berlaku dan kurangnya apresiasi kepada karyawan yang sudah mencapai target.

Berdasarkan fenomena fenomena dan permasalahan yang ada di atas saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SIGMA VISUALINDO”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sigma Visualindo ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sigma Visualindo ?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sigma Visualindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sigma Visualindo
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sigma Visualindo
3. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sigma Visualindo

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi yang dapat digunakan oleh berbagai pihak antara lain :

1. Bagi peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperbanyak wawasan. Utamanya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas di dalam suatu Perusahaan.

2. Bagi akademis

Di dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah karya yang mampu di percaya dan dijadikan referensi bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi Perusahaan guna menerapkan punishment dan memberikan *reward* yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar tujuan suatu Perusahaan tercapai.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Uraian singkat mengenai struktur penulisan pada masing masing bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Membahas tentang latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, Batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Membahas mengenai literatur yang mendasari topik tentang pengaruh *reward* Dan *punishment* terhadap produkivitas dan model konseptual penelitian pada Umumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual Penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, metode Pengambilan sampel, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh, Pengumpulan data dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir penelitian ini, peneliti membahas mengenai kesimpulan dan Seluruh hasil dari penelitian yang dilakukan serta saran yang diharapkan dapatpihak yang terkait.

