

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor pariwisata. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan.

PT. Calvary Abadi Dry Concrete, Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sebuah perusahaan dalam mengikuti segala perkembangan yang ada dan agar tercapainya tujuan maka perlu adanya suatu motivasi sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Hal-hal yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan mereka.

Kebutuhan tersebut antara lain, gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal.

Hal itu harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. PT. Calvary Abadi Dry Concrete merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis konstruksi. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan lebih dari 350 karyawan, baik tetap maupun tidak tetap. Bagi perusahaan ini, karyawan merupakan aset yang harus mereka jaga, karena dapat mempengaruhi perusahaan dalam kemampuan bersaing. Oleh karena itu, perusahaan ini selalu mendesain kebijakan-kebijakan yang dapat mempengaruhi karyawan, agar sesuai dengan tujuan perusahaan dan keinginan karyawan. Khususnya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan ini memiliki beberapa kebijakan. Kebijakan tersebut adalah mengenai pemberian insentif diberikan pada karyawan yang bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.

Selain itu juga dilihat berdasarkan kerajinan, ketepatan waktu, dan sikap karyawan. (Hartanto & Setiawan, 2016:504).

Persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Ternyata melalui pemberian *reward* terhadap karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti pada hasil penelitian berikut, hasil penelitian ini adalah variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja dan variabel *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi (Wirawan & Afani, 2018:254). Sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, sistem penghargaan secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Hasanudin et al., 2018:239).

Konsekuensi pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, pemberian penghargaan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Pemberian insentif dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pemberian insentif dan penghargaan berpengaruh 32,1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 67,9%. (Fatah & Suhandini, 2019:54). *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, Disamping itu terdapat pengaruh tidak langsung dari *reward* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. (Dihan & Hidayat, 2020:19). Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap tingkat kinerja

karyawan. Dimana variabel *reward* mempunyai koefisien regresi positif yang berarti *reward* memiliki hubungan positif dengan kinerja. (Amri, 2019:57). Menurut hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Apabila ada yang melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Seperti pada contoh kasus di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, melalui pemberian *punishment* menjadi perhatian penuh bagi manajerial, demi menjaga dan memenuhi standar kerja PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *punishment*, kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya justru menganggap itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Perusahaan ini memiliki 125 Karyawan, kondisi tersebut mengharuskan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara dapat menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan pasar global serta dapat bekerja sesuai target guna memenuhi permintaan pasar.

Hukuman atau sanksi (*punishment*) adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman yang sudah diterapkan oleh PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Hukuman (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* (sanksi/hukuman) yang diberikan berupa *punishment* preventif yang merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran meliputi : tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin. Dan *punishment* (sanksi/ hukuman) represif merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi : teguran, pemberhentian tunjangan, pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja.

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 yang logis, masuk akal dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi dan agar karyawan juga tidak terlalu menyepelekan pekerjaan yang sudah di berikan.

Pemberian sanksi ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *punishment* yang diberikan perusahaan maka akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan. PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara menyadari bahwa untuk memaksimalkan kinerja karyawannya, maka diperlukan pemberian *punishment* yang baik dan konsisten. Penerapan sistem yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia agar mampu bekerja secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh PT. Sandabi Indah Lestri Bengkulu Utara. (Dymastara, 2020:4).

Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif, dengan cara menerapkan *punishment* terhadap karyawan yang tidak tertib akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, seperti pada data berikut, variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja, dan variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi. (Wirawan & Afani, 2018:254). *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kesimpulan mediasi menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan. (Kentjana & Nainggolan, 2018:993).

Hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian *punishment* berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana variabel *punishment* mempunyai koefisien regresi positif yang berarti *punishment* memiliki hubungan positif

dengan kinerja. (Amri, 2019:57). Punishment secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. (Nompo et al., 2020:297). *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kesimpulan mediasi menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan. (Kentjana & Nainggolan, 2018:993). Menurut hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah tingkat prestasi karyawan dalam suatu organisasi. berdasarkan teori kinerja individu, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal, dan motivasi (*reward* dan *punishment*) termasuk kedalam faktor internal, seperti pada keberhasilan dari Grab Indonesia tidak terlepas dari para *driver*. Di Indonesia sendiri Grab menyediakan layanan transportasi seperti GrabBike, GrabCar, GrabTaxi, GrabExpress, Grabfood, dan Grab Hitch. Sebagai salah satu perusahaan transportasi *online* yang sudah menyanggah status *decacorn*, maka Grab membutuhkan sumber daya manusia yang banyak dan memiliki kualitas atau kinerja yang optimal tak terkecuali mitra mereka yaitu para *driver*.

Berbagai jenis jasa yang ditawarkan oleh Grab tidak akan dapat dijalankan tanpa adanya peran dari *driver*. Waktu kerja yang fleksibel menjadikan profesi sebagai *driver* Grab banyak diminati oleh berbagai 6 kalangan. *Driver* dari Grab sendiri berasal dari berbagai kalangan dimulai dari mahasiswa, seseorang yang

sudah memiliki pekerjaan dan menjadikan profesi *driver* Grab sebagai sampingan, ataupun mereka yang menjadikan profesi sebagai *driver* Grab menjadi pekerjaan utamanya. Sistem kerja dari Grab dan driver sendiri adalah bentuk kemitraan. Oleh karenanya, diperlukan usaha yang lebih bagi manajemen Grab untuk tetap menjadikan mitranya ini memberikan kinerja yang maksimal, karena pada dasarnya *driver* merupakan karyawan non organik dari Grab. Sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh Grab sendiri murni didasarkan pada kinerja yang dihasilkan oleh para *driver* setiap harinya.

Reward sendiri diberikan dalam bentuk bonus, dimana ketika *driver* menghasilkan poin melebihi dari target yang sudah ditargetkan oleh pihak Grab per harinya. *Punishment* diberikan sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh *driver*. Bentuk-bentuk *punishment* juga diberikan berdasarkan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh *driver* tersebut. Hal ini selain diterapkan untuk melakukan pengendalian terhadap *driver* juga dilakukan demi tercapainya tujuan dari Grab. Oleh karenanya, diperlukan adanya dorongan yang diberikan kepada driver Grab itu sendiri yaitu melalui pemberian *reward* dan *punishment*.

Terlaksananya komitmen pemberian *reward* dan *punishment* ini, akhirnya sampai sekarang Grab berkembang menjadi perusahaan transportasi *online* yang memiliki banyak fitur dalam satu aplikasi mulai dari penyediaan layanan perjalanan, pesan-antar makanan, pengiriman barang, pembayaran menggunakan dompet digital dan lain sebagainya. Grab telah resmi mengumumkan statusnya sebagai *startup decacorn* pertama di Asia Tenggara.

Decacorn sendiri merupakan status yang diberikan kepada perusahaan rintisan atau *startup* yang memiliki valuasi lebih dari 10 miliar dolar AS. Sampai saat ini Grab sudah tersedia di delapan negara salah satunya Indonesia. (Mawaddah Nurul, 2020:4).

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Kentjana & Nainggolan, 2018:993).

Hasil analisis menggambarkan penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan berkorelasi dengan baik. Hasil analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja, *reward* dan *punishment*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kinerja, *reward* dan *punishment*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tangkuman et al., 2015:894). Pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja hasilnya sebesar 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian ini. (Kusuma & Laturlean, 2018:199). Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel

reward dan *punishment* terhadap kinerja dan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap motivasi. (Wirawan & Afani, 2018:254).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo. Secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo. Semakin baik penerapan *reward* dan *punishment* pada KSP BALOTA Kota Palopo maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. (Amri, 2019:57). Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan belajar terhadap motivasi belajar siswa kelas IV yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi belajar siswa. Besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan oleh X (*reward* dan *punishment*) terhadap Y (Motivasi Belajar Siswa) adalah 82,1%, yang mempunyai arti bahwa prediktor pemberian *reward* dan *punishment* memiliki daya pengaruh terhadap motivasi belajar siswa sebesar 81.2 % dan sisanya 18,8 % dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. (Melinda & Susanto, 2018:84).

Masalah kinerja pada karyawan dapat terjadi di semua bentuk organisasi atau perusahaan, terutama perusahaan dengan skala yang lebih besar. Seperti yang terjadi di Zam-zam Tirta Waterpark. Zam-zam Tirta Waterpark adalah *Waterpark* pertama di Bogor sejak 1997 dimiliki oleh Alm. H.M. Yusuf

Djunaedi. Zam-zam Tirta Waterpark didirikan pada tahun 1997, lokasinya terletak di daerah Kabupaten Bogor Jl. Sukamaju Ciapus Kreteg No.2A, Pagelaran, Ciomas, Bogor, Jawa Barat 16610. (zamzamtirta.com, 2021).

Dengan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak, Zam-zam Tirta Waterpark mengalami permasalahan kinerja pada karyawan seperti yang terlihat dalam pemaparan fakta-fakta dibawah ini :

1. Masih banyak karyawan yang datang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan hingga absen dengan keterangan palsu.

Tabel 1
Keterlambatan Karyawan Triwulan I 2018 - Triwulan IV 2019

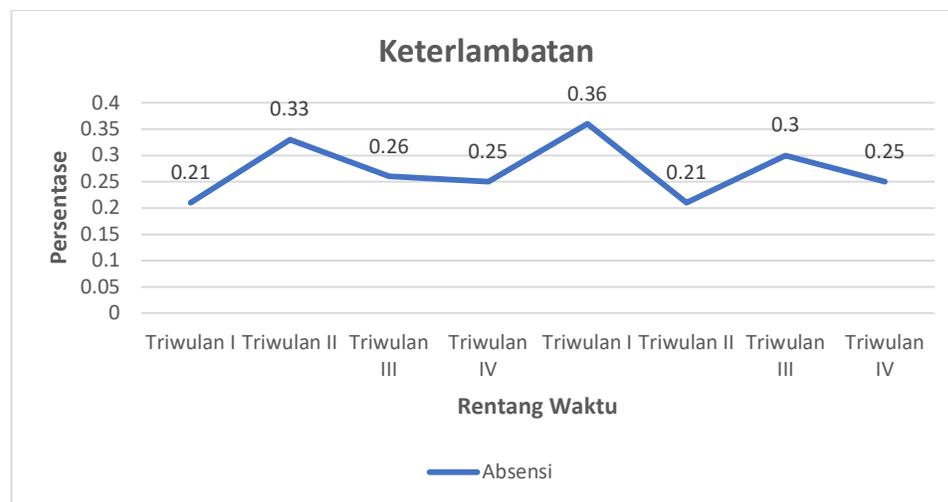
Bulan	Jumlah hari kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (Jka)	Jumlah Absensi (JA)	Persentase $(\frac{JA}{JHK \times JKa}) \times 100$
Triwulan I	78	54	9	0.21
Triwulan II	78	54	14	0.33
Triwulan III	78	54	11	0.26
Triwulan IV	79	54	11	0.25
Triwulan I	77	54	15	0.36
Triwulan II	78	54	9	0.21
Triwulan III	79	54	13	0.30
Triwulan IV	79	54	11	0.25

Sumber : Diolah dari data primer Rekapitulasi Absensi Zam-zam Tirta Waterpark

Hasil pengolahan data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah keterlambatan karyawan pada Tahun 2018 dari mulai Triwulan I sampai dengan Triwulan IV

mengalami kenaikan, kemudian turun pada Triwulan IV, pada awal Triwulan I 2019 dan kembali naik sampai kemudian turun di Triwulan II dan III dan turun di Triwulan IV 2019. Agar lebih jelas, dapat dilihat dalam Gambar 1.1 di halaman berikutnya.

Gambar 1
Grafik Keterlambatan Karyawan
Triwulan I 2018 - Triwulan IV 2019



Sumber : Diolah dari data keterlambatan karyawan di Zam-zam Tirta Waterpark

Hasil grafik diatas, kita dapat mengetahui bahwa pada triwulan I 2018 sampai triwulan IV 2019 jumlah Keterlambatan Karyawan mengalami fluktuasi. Di awal triwulan tahun 2018 persentase keterlambatan karyawan sebesar 0,21% kemudian naik di triwulan kedua menjadi 0,33% kemudian turun di triwulan ketiga dan keempat sebesar 0,26% dan 0,25%. Kemudian pada triwulan pertama tahun 2019 naik yaitu sekitar 0,36%. Pada triwulan kedua 2019 presentase keterlambatan kembali turun menjadi 0,21%. Dan di triwulan ketiga dan keempat tahun tersebut naik menjadi 0,30 dan 0,25%. Hal ini tentu menjadi masalah karena keterlambatan meningkat diakhir triwulan.

2. Konsistensi di Zam-zam Tirta Waterpark dalam pemberian *reward* dan *punishment* belum bertahan dengan baik. Pemberian *reward* dan *punishment* tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. *Reward* yang diberikan hanya pada saat *event-event* tertentu, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja baik terkadang diabaikan. Hal ini mengakibatkan pada penurunan kinerja karyawan disana. Prestasi hari ini belum tentu menjamin bahwa di masa yang akan datang akan tetap berprestasi.
3. Masih ada karyawan yang mengalami kesalahan komunikasi yang mengakibatkan karyawan cenderung kerja dengan sembarangan.

Pemaparan fakta diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagai salah satu penunjang proses operasional di suatu perusahaan dan didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, akan tetapi tanpa adanya dukungan dari SDM yang berkompetensi dalam kegiatan di suatu perusahaan tidak akan terjalankan dengan baik. Hal ini menandakan bahwasannya peran SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Sebagai kunci utama, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan di suatu perusahaan, melalui metode pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, diharapkan bisa menjadi pendobrak motivasi karyawan, untuk bisa mencapai tujuan bersama.

Melalui pemaparan diatas juga Zam-zam Tirta Waterpark mengalami masalah dalam hal kinerja. Dan apabila permasalahan ini tetap dibiarkan maka akan berakibat buruk terhadap kinerja atau produktifitas karyawan itu sendiri.

Tujuan dari memotivasi karyawan adalah agar karyawan dapat mencapai produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Selain itu *reward* dan *punishment* menjadi faktor penyebab kinerja rendah atau tinggi.

Hal ini berarti bahwa ada keterkaitan antara motivasi (*reward* dan *punishment*) dan kinerja karyawan sehingga apabila permasalahan yang dialami Zam-zam Tirta Waterpark tetap dibiarkan maka akan berakibat buruk terhadap kinerja karyawan. Karyawan Zam-zam Tirta Waterpark masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian *reward* dan *punishment* yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja.

Hasil dari wawancara dan observasi juga ditemukan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik faktor internal seperti motivasi, kepuasan, frustrasi, dll. maupun faktor eksternal seperti kompensasi, kepemimpinan, pengawasan, komunikasi, dll. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, penulis melihat bahwa *reward* dan *punishment* menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dimana peran dari *reward* dan *punishment* di perusahaan tersebut dirasakan masih kurang maksimal. Kurangnya peran *reward* dan *punishment* tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak terpantau sehingga kinerja karyawan menjadi rendah.

Dari gambaran permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor *Reward* dan *Punishment* yang dikaitkan dengan faktor Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut dengan mengambil judul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ZAM-ZAM TIRTA WATERPARK”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu :

1. Masih ada karyawan yang absen tanpa keterangan yang jelas.
2. Masih terdapat karyawan yang tidak mengetahui dan mematuhi peraturan yang telah dibuat.
3. Sebagian dari karyawan tersebut diberikan sanksi atau hukuman dari kebijakan perusahaan karena kurangnya kinerja dan kualitas dalam bekerja.

Dengan demikian, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya ialah *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman).

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, penulis hanya membatasi penelitiannya pada variabel pemberian *reward* dan variabel pemberian *punishment* sebagai variabel independen (bebas), dan variabel kinerja karyawan pada Zam-zam Tirta Waterpark sebagai variabel dependen (terikat).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas dapat dirumuskan beberapa masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Zam-zam Tirta Waterpark?
2. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Zam-zam Tirta Waterpark?
3. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Zam-zam Tirta Waterpark?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dirumuskan dalam latar belakang masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan Zam-zam Tirta Waterpark.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja Zam-zam Tirta Waterpark.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Zam-zam Tirta Waterpark.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberi tambahan wawasan serta kajian mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di Zam-zam Tirta Waterpark. Serta memperkaya khasanah penelitian yang ada dan dapat digunakan sebagai pembandingan penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Zam-zam Tirta Waterpark

Hasil penelitian ini akan membantu dan dapat digunakan oleh para pengambil keputusan bidang pengembangan sumber daya manusia untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam memperbaiki kinerja perusahaan dan menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi Zam-zam Tirta Waterpark untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam memotivasi kerja karyawan.

b. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan bagi penulis di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan disamping itu penulis diharapkan mengetahui masalah yang dihadapi oleh perusahaan dengan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah. Serta dapat memberi wawasan baru bagi dunia kerja, serta memperkaya hasil penelitian tentang penerapan konsep etika dalam bekerja dan bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber

referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Bagi peneliti berikutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat meneliti mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan pembahasan masing-masing bab demi bab yang di uraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari kinerja, penghargaan (*reward*), hukuman (*punishment*), penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari metoda penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.