

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses dalam pengambilan keputusan.

Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam peranannya, SDM penting untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

Menurut John M. Ivancevich dikutip oleh Moekijat (2012:4) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang bekerja menjadi lebih produktivitas dan lebih puas.

Kinerja mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja memiliki posisi penting

dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja.

Bagi organisasi, hasil dari kinerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pemberian Reward dapat dipakai sebagai penilaian kinerja bagi karyawan berprestasi, sedangkan pemberian punishment dapat dipakai sebagai penilaian kinerja bagi karyawan yang tidak berprestasi. Akhirnya, kompetensi dapat dikaitkan dengan sistem kompensasi dan hukuman. Dengan adanya model kompetensi yang telah dibuat untuk setiap posisi, maka dapat diukur seberapa besar kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi persyaratan kompetensi yang telah ditentukan baginya, pada setiap akhir tahun, model kompetensi yang telah dibuat dapat dijadikan patokan atau tolok ukur untuk menilai kinerja karyawan, di samping output yang telah dicapai, selain itu bagi karyawan yang berhasil tentunya perlu diberikan reward khusus dan bagi karyawan yang tidak berhasil dalam kinerjanya maka akan diberikan punishment terhadap karyawan tersebut.

Sementara penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Maka seorang karyawan dituntut agar memiliki kinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Keuntungan bagi karyawan adanya penilaian kerja yaitu meningkatkan motivasi, adanya kejelasan standart hasil yang diterapkan perusahaan, adanya pengembangan tentang pengetahuan dan kesempatan untuk berkomunikasi. Reward merupakan pemberian balas jasa, ganjaran, upah yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya yang dapat di nilai dengan uang maupun non uang atas prestasi kinerja yang di dapatkan seorang karyawan tersebut. Sedangkan punishment merupakan sanksi atau hukuman yang diberikan terhadap karyawan, yang tidak memberikan respon maupun tingkah laku, target yang di harapkan oleh perusahaan.

Gambaran umum berdasarkan pemaparan dari beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja diantaranya; Oleh Kevin et al (2015) dari penelitiannya di PT.Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo, Elisabeth et al (2016) dari penelitiannya di Kementrian Koperasi dan UKM Jakarta, Adhitomo et al (2018) dari penelitiannya di CV Media Kreasi Bangsa, Suparmi et al (2019) di PT. Dunia Setia Sandang Asli IV, Niken et al (2020) dari penelitiannya

di kantor DJPJ. Mereka berpendapat bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan adanya pengaruh positif antara reward dan punishment terhadap kinerja melalui hasil analisis penelitian yang telah mereka teliti. Peneliti juga melihat bahwa ada satu hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang diteliti oleh Raymond et al (2017) dari penelitiannya di Sutanraja Hotel Amurang.

Peneliti mengambil objek penelitiannya di PT Tri Adi Bersama area Kota Bogor atau nama lainnya ANTERAJA Area Bogor merupakan unit kerja lingkup Logistik Ekpress, yang dibentuk pada Februari tahun 2019.

Masalah-masalah yang ditemui selama meneliti di Anteraja adalah menurunnya kinerja karyawan karena target produktivitas kantor cabang yang semakin tinggi sehingga karyawan merasa malas dan kesulitan menyelesaikan tugas/pekerjaan tersebut. Hal ini terjadi karena salah satunya kurangnya manpower dan menurunnya stamina dari karyawan.

Berikut adalah data rekapitulasi produktivitas Anteraja di berbagai kantor cabang area kota Bogor yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Rekapitulasi produktifitas kantor cabang Anteraja Area Kota Bogor tahun 2020

Bu lan	Produktivitas Area Bogor								
	Baranangsiang			Cilendek			Tanah Baru		
	Target	Tercapai	Prese ntase	Target	Tercapai	Prese ntase	Target	Terca pai	Pre sen tase
1	23500	22800	-3%	21000	21500	2%	18000	18100	1%
2	23500	24100	3%	21000	20900	0%	18000	17900	- 1%
3	23500	24000	2%	21000	23200	10%	18000	19200	7%
4	25000	26200	5%	24000	24100	0%	20000	19900	- 1%
5	25000	27100	8%	24000	23800	-1%	20000	20000	0%
6	25000	27500	10%	24000	23500	-2%	20000	20700	4%
7	29500	26800	-9%	27000	24200	-10%	22000	21100	- 4%
8	29500	30000	2%	27000	28200	4%	22000	24000	9%
9	29500	32700	11%	27000	32700	21%	22000	24800	13 %
10	35000	41900	20%	35000	41900	20%	25000	28800	15 %
11	35000	40300	15%	35000	40300	15%	25000	26500	6%
12	35000	43000	23%	35000	43500	24%	25000	29900	20 %

Sumber : Database Anteraja Area Bogor

Berdasarkan data produktivitas kantor cabang Anteraja Area Bogor pada bulan Januari kantor cabang Baranangsiang tidak mencapai target dengan angka -3%. Pada bulan Februari dan Maret 2020 kantor Baranangsiang mencapai target. Di bulan Maret. Bulan April, Mei, Juni kantor cabang Baranangsiang mencapai target. Periode Juli kantor cabang Baranangsiang tidak mencapai target, namun bulan Agustus dan September mencapai

target. Periode Oktober, November, Desember kantor cabang Baranangsiang mencapai target.

Pada bulan Januari Cabang Cilendek mencapai target. Pada periode Februari, Maret, April cabang Cilendek mencapai target, namun bulan Mei, Juni dan Juli tidak mencapai target dengan kekurangan -1%, -2%, dan -10%. Periode bulan Agustus, September, Oktober, November, dan Desember cabang Cilendek mencapai target.

Cabang Tanah Baru pada bulan Januari mencapai target dengan, sedangkan pada bulan Februari tidak mencapai target dengan kekurangan -1%. Pada bulan Maret cabang Tanah Baru mencapai target, namun di bulan April tidak mencapai target dengan kekurangan -1%. Periode bulan Mei, dan Juni cabang Tanah Baru mencapai target, namun pada bulan Juli cabang Tanah Baru tidak mencapai target dengan kekurangan -4%. Periode bulan Agustus, September, Oktober, November dan Desember cabang Tanah Baru mencapai target.

Jika dikalkulasikan rata-rata target perbulan Januari dengan tiga cabang tersebut di angka 2083,33 target dengan rata-rata tercapainya 20800, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari secara keseluruhan rata-rata tidak mencapai target. Pada bulan Februari rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 19500 target dengan rata-rata tercapainya 19400, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Februari secara keseluruhan rata-rata tidak mencapai target. Pada bulan Maret rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 19500

target dengan rata-rata tercapainya 21200, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Maret secara keseluruhan mencapai target.

Pada bulan April rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 2200 target dengan rata-rata tercapainya 2200, dapat disimpulkan bahwa pada bulan April secara keseluruhan mencapai target. Pada bulan Mei rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 2200 target dengan rata-rata tercapainya 21900, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Mei secara keseluruhan rata-rata tidak mencapai target. Pada bulan Juni rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 2200 target dengan rata-rata tercapainya 22100, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Juni secara keseluruhan mencapai target.

Pada bulan Juli rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 24500 target dengan rata-rata tercapainya 22650, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Juli secara keseluruhan rata-rata tidak mencapai target. Pada bulan Agustus rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 24500 target dengan rata-rata tercapainya 26100, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Agustus secara keseluruhan mencapai target. Pada bulan September rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 24500 target dengan rata-rata tercapainya 28750, dapat disimpulkan bahwa pada bulan September secara keseluruhan mencapai target.

Pada bulan Oktober rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 30000 target dengan rata-rata tercapainya 35350, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Oktober secara keseluruhan mencapai target. Pada bulan November

rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 30000 target dengan rata-rata tercapainya 33400, dapat disimpulkan bahwa pada bulan November secara keseluruhan mencapai target. Pada bulan Desember rata-rata target di tiga cabang tersebut ialah 30000 target dengan rata-rata tercapainya 36700, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Desember secara keseluruhan mencapai target.

Pada periode bulan Juli kantor cabang Baranangsiang, Cilendek, dan Tanah Baru tidak mencapai target dikarenakan karyawan sedang berpuasa dan pada bulan tersebut berkenaan dengan hari raya idul fitri, namun kenaikan target terjadi signifikan pada 3 bulan terakhir, Oktober, November, dan Desember terjadi karena permintaan barang online dari konsumen sedang di titik puncak permintaan karena adanya berbagai promo yang ditawarkan.

Menurut koordinator Anteraja area bogor Bpk Sopiandi, salah satu permasalahan yang ada di Anteraja area bogor atau karyawannya. Dimana karyawan kurang menjaga kesehatan dirinya terlebih cuaca dibogor yang sedang tidak menentu dan sering terjadi hujan, dan juga kurangnya manpower yang tersedia. Hal ini akan mempengaruhi faktor dari kinerja karyawannya. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Berhasil tidaknya

sebuah organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya ditentukan oleh kinerja baik tugas dalam individu maupun kelompok.

Untuk menghadapi permasalahan kinerja, manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika faktor penyebabnya sudah diketahui maka dapat memudahkan perusahaan untuk mengambil strategi yang tepat untuk memecahkan masalah tersebut. Salah satu cara untuk mengatasi masalah kinerja tersebut adalah atasan harus memberi reward dan motivasi kepada karyawannya. Meskipun terlihat sepele tetapi dengan memberikan reward akan membuat mereka merasa dihargai dan selalu merasa di butuhkan didalam perusahaan tersebut. Sehingga para karyawan akan semangat dalam melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas Maka dalam penyusunan skripsi ini peneliti tertarik untuk meneliti : ” **Pengaruh Pemberian Reward dan Pemberian Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Kota Bogor**”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di latar belakang dengan merujuk pada teori teori yang tercantum, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Reward
 - a. Antara satu karyawan dengan yang lain kurang terjalin komunikasi yang baik dalam mencapai target kantor
 - b. Insentif yang diberikan tidak sesuai yang diharapkan oleh karyawan
 - c. Gaji yang diberikan bervariasi antar karyawan satu dengan yang lain
 - d. Kurangnya motivasi dari para leader
2. Punishment
 - a. Karyawan sering melanggar peraturan
 - b. Tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
 - c. Karyawan sering terlambat masuk kerja
3. Kinerja
 - a. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
 - b. . Kurangnya ketelitian pegawai dalam mengirim paket

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan kurir di Anteraja kantor cabang area kota bogor. Penelitian ini lebih difokuskan pada pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Anteraja Area Bogor

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Bogor ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Bogor ?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Bogor ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Bogor
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Bogor

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan dalam ilmu manajemen khususnya mengenai reward, punishment dan disiplin kerja pegawai dalam perusahaan. Dan penelitian ini sebagai salah satu karya ilmiah guna memenuhi persyaratan formal di dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Universitas Binaniaga Indonesia

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan evaluasi bagi instansi untuk menangani permasalahan kepegawaiannya khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan baru bagi penelitian selanjutnya serta sebagai acuan informasi yang bermanfaat

G. Sistematika Penulisan

Dengan menggunakan sistematis penulisan penulis berusaha memberikan gambaran singkat dan menyeluruh kepada pembaca mengenai materi yang akan dibahas dalam skripsi ini, adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, hipotesis metode penelitian dan sistematis penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian berdasarkan pendapat para ahli yang diperoleh dari referensi buku-buku ilmiah yang relevan dan judul skripsi menjelaskan berbagai definisi yang berhubungan dengan pokok permasalahan dalam skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi tentang penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara terperinci pokok permasalahan dan analisa atas rumusan-rumusan masalah yang dikemukakan tentang seberapa besar pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja Karyawan PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Area Bogor

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari keseluruhan masalah yang telah di bahas dan diteliti pada bab sebelumnya serta saran-saran yang nantinya akan bermanfaat bagi penulis, bagi perusahaan, maupun bagi yang membaca dalam menambah ilmu pengetahuan.