

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Era globalisasi menciptakan banyak sekali kemajuan termasuk dalam bidang perekonomian. Salah satu dampak besar globalisasi bagi dunia usaha adalah maraknya perusahaan-perusahaan yang bersaing ketat untuk memperoleh pangsa pasar yang mereka targetkan. Maka dari itu, segala bentuk aspek keunggulan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menciptakan daya saing, mencapai tujuan, dan memajukan usahanya. Sebagai upaya untuk menghadapi semua tantangan, hambatan, serta perubahan-perubahan yang terjadi akibat globalisasi, maka sebuah perusahaan ataupun organisasi memerlukan potensi atau kekuatan internal yang bersifat kokoh. Hal ini karena perusahaan yang ingin berkembang dan maju, harus mampu mengatasi setiap persoalan dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan juga kondisi yang tengah dihadapi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, salah satu faktor yang terbilang penting adalah sumber daya manusia (Kentjana & Nainggolan, 2018). Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa sumber daya manusia diyakini menjadi peran penting dalam operasional perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam meraih tujuannya tidak selalu bergantung dari seberapa canggih teknologi yang dimiliki, banyaknya

modal operasional, ataupun sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga bergantung dari aspek sumber daya manusianya. Apabila perusahaan mengutamakan upaya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusianya, tentu mereka juga akan membalas dengan cara menunjukkan kontribusinya untuk memajukan perusahaan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia bagi kelangsungan operasional perusahaan, maka setiap perusahaan sebaiknya memiliki program-program yang mampu dijadikan alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan pada umumnya menerapkan banyak program SDM, namun tidak semua program diyakini mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Meskipun perusahaan sudah memiliki visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang baik, maupun *jobdesk* yang jelas, tetapi perusahaan tetap harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri (Prasetya, 2017).

Motivasi kerja merupakan hal yang menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Manullang 2008:166). Dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka kemampuan karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan, karena akan menjadi masalah jika seorang karyawan sebenarnya memiliki kemampuan baik tetapi ia tidak memiliki motivasi untuk menggunakan kemampuannya itu untuk membantu organisasi mencapai tujuan (Maria, 2010). Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika karyawan

dalam perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang diawali dari adanya keinginan, kebutuhan, serta dorongan dari dalam diri untuk bertindak demi memenuhi kebutuhan atau tujuannya itu (Sandy & Faozen, 2017). Motivasi individu dapat dipengaruhi oleh adanya pemberian penghargaan serta hukuman kepada karyawan (Fajar, 2018). Adapun indikator motivasi yaitu prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas (Triyanto & Sudarwati, 2014).

*Reward* dapat diartikan sebagai balas jasa atau penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya yang menunjukkan prestasi dan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan tempatnya bekerja (Sandy & Faozen, 2017). *Reward* diukur dengan indikator *intrinsic reward* dan *ekstrinsic reward* (Edirisooriya dalam Kentjana & Nainggolan, 2018). *Reward* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang berarti adanya *reward* dapat meningkatkan motivasi kerja. Sistem pemberian *reward* itu penting karena akan menjadi pendorong untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan sekaligus memotivasi karyawan supaya giat bekerja demi mencapai maupun melebihi target kerja yang ditentukan perusahaan (Merchant & Stede dalam Kentjana & Nainggolan, 2018). Hasil kajian empiris membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari penghargaan (*reward*) terhadap motivasi kerja (Sari, 2014; Fatmawati, 2016; Pratama, 2017; Wirawan & Afani, 2018; Kentjana & Nainggolan, 2018; Isnainy & Nugraha, 2018).

*Punishment* merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena yang bersangkutan telah melanggar aturan di tempatnya bekerja (Sandy &

Faozen, 2017). Indikator *punishment* yaitu tata tertib, larangan, disiplin, teguran, dan hukuman (Purwanto dalam Sari, 2014). *Punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Jika diberikan secara bijaksana dan tepat sasaran maka *punishment* akan mampu menjadi alat perangsang untuk karyawan dalam meningkatkan motivasi kerjanya (Pratama, 2017). Hasil kajian empiris membuktikan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan (Sari, 2014; Pratama, 2017; Wirawan & Afani, 2018; Kentjana & Nainggolan, 2018).

CV Ayudya Tabanan Bali merupakan sebuah usaha industri pengolahan daging (*meat processing*) yang telah berdiri sejak tahun 2001 dan memiliki 31 karyawan. Berdasarkan wawancara awal, diperoleh informasi tentang penerapan *reward* dan *punishment* di CV Ayudya Tabanan Bali, yaitu terlihat dalam pemberian *ekstrinsic reward* (penghargaan yang datang dari luar diri) pada karyawan. Gaji pokok yang diterima oleh semua karyawan jumlahnya sama rata untuk semua jajaran. *Reward* dalam bentuk bonus diberikan jika karyawan berhasil berproduksi mencapai target yang telah ditentukan setiap bulannya. Di samping itu, *reward* dalam bentuk tunjangan juga diberikan kepada karyawan CV Ayudya Tabanan yaitu tunjangan jabatan, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan juga uang lembur. Sementara itu, pemberian promosi jabatan tergantung pada kebutuhan perusahaan. Menurut Pimpinan CV Ayudya Tabanan, pihaknya sudah memiliki tata tertib, larangan, dan aturan yang mengharapkan agar karyawan menjadi disiplin dalam bekerja, hal tersebut sebagai *punishment* yang sifatnya preventif atau upaya pencegahan agar tidak terjadi kelalaian. Apabila kemudian karyawan melakukan pelanggaran, maka akan

diberikan teguran oleh pimpinan atau hukuman pemotongan gaji. Jika karyawan melakukan pelanggaran berat yang membuat perusahaan rugi, maka *punishment* paling berat yang dapat dilakukan adalah pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini akan dilakukan pada CV Ayudya Tabanan Bali, karena berdasarkan wawancara awal dengan Pimpinan CV Ayudya Tabanan Bali, terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam perusahaan tersebut yang disebabkan oleh masih rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Adapun berbagai fenomena rendahnya motivasi kerja karyawan CV Ayudya Tabanan Bali antara lain, sebagian besar dari para karyawan belum mampu menyelesaikan semua tugas sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masalah lainnya adalah banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat selesai. Selain itu, karyawan kurang inisiatif dalam bekerja. Jika ada kendala dalam pekerjaan mereka, karyawan hanya menunggu solusi dari atasan tanpa berusaha proaktif dan membantu mencari pemecahan masalah.

Selain itu, berdasarkan observasi awal peneliti menduga bahwa sistem *punishment* yang berjalan di CV Ayudya Tabanan Bali masih belum efektif dikarenakan banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran berulang kali, seperti terlambat bekerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di CV Ayudya Tabanan Bali, peneliti juga memperoleh informasi bahwa diduga yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan di CV Ayudya Tabanan Bali dalam bekerja dikarenakan sistem pemberian *reward* dalam bentuk gaji maupun bonus yang tidak tepat waktu dan tidak konsisten. Pada penelitian ini, akan membahas variabel *reward* (penghargaan), *punishment* (hukuman), dan

motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali karena pada penelitian terdahulu ditemukan ada pengaruh positif dan signifikan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian pada CV Ayudya Tabanan Bali. Pada penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada apa yang telah diuraikan di latar belakang, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

- (1) Sebagian besar karyawan belum mampu untuk menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai target waktu yang sudah ditentukan oleh CV Ayudya Tabanan Bali.
- (2) Banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat. Hal itu mencerminkan kurang efektifnya *punishment*.
- (3) Karyawan kurang inisiatif dalam bekerja.
- (4) Pemberian *reward* di CV Ayudya Tabanan Bali sering tidak tepat waktu dan tidak konsisten.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah perlu ditentukan agar hasil penelitian dapat fokus terhadap masalah yang akan diteliti. Penelitian ini memfokuskan pada masalah

motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali dengan menggunakan dua variabel bebas yaitu variabel *reward* dan variabel *punishment*.

#### 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- (1) Bagaimana pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali?
- (2) Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali?
- (3) Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

- (1) Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali.
- (2) Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali.
- (3) Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali.

#### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

- (1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan teori di bidang ekonomi, terutama manajemen sumber daya manusia (MSDM).

(2) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pemilik CV Ayudya Tabanan Bali dalam menjalankan program *reward* serta *punishment* untuk karyawan pada perusahaannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah pemahaman serta pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang terjadi secara riil di lapangan, khususnya tentang *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

c. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Penelitian ini dapat berkontribusi untuk menambah koleksi pustaka sekaligus dijadikan bahan bacaan atau kajian mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha.

