

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan dan memiliki peranan yang sangat besar bagi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan upaya dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki demi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui peningkatan kinerja karyawan. *Reward* dan *punishment* merupakan upaya yang dapat dijalankan perusahaan untuk mewujudkan peningkatan kinerja karyawan ke arah yang lebih maju serta tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Reward dan *punishment* mempunyai pengertian yang berbeda tetapi memiliki satu tujuan dan peran yang besar dalam memacu kualitas kerja karyawan serta membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan perusahaan secara layak dan adil kepada setiap karyawan. *Reward* dan *punishment* diberikan pada sasaran yang tepat sesuai dengan kinerja yang dimiliki karyawan dan diberikan bukan berdasarkan karena rasa suka atau tidak suka. Dalam pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil dapat menyebabkan

kecemburuan sosial diantara karyawan dan hal tersebut dapat membawa dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan (Rendra, 2016).

Reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. *Reward* sebagai salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk memunculkan motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. *Reward* atau penghargaan bisa berbagai macam bentuk yang bisa diberikan misalnya bonus, upah, kompensasi, peluang karir. *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh menurut Nawawi dalam Kevin (2005). Dengan adanya *reward* ini maka karyawan akan merasa bahwa kinerjanya akan memiliki nilai bagi perusahaan dan mampu mengembangkan perusahaan tersebut. Imbalan atau *reward* ini sebagai bentuk timbal balik perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang diberikannya.

Punishment merupakan sebuah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku. Menurut Mangkunegara dalam Kevin (2000) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sanksi atau *punishment* dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, pemberhentian, pemutusan hubungan kerja atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi

jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Menurut Ivancevich (2005:322) *punishment* merupakan peristiwa penentangan atau menghilangkan peristiwa positif diikuti tanggapan untuk menurunkan frekuensi respon. Ini adalah satu cara perusahaan untuk mendisiplinkan karyawan dalam bekerja. Perusahaan menetapkan *punishment* atau hukuman ini dengan tujuan agar karyawannya memiliki peningkatan kerja yang lebih baik. Diharapkan dengan adanya sistem *punishment* tersebut karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya yang berkualitas, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2009:548). Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan kearah yang lebih baik. Penilaian kinerja juga memenuhi maksud pemberian umpan balik balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja karyawan. Selanjutnya penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran (Robbins, 2006:258)

Organisasi memberi *reward* atau penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi.

Penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, gaji intensif), penghargaan dan benefit (Luthans 2006:153). Uang sebagai sistem penghargaan tradisional seperti teknik penggajian yang memberi dampak sebagai hal yang diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui *reward* ini secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Hal ini didukung melalui penelitian yang dilakukan Kevin (2015); Rendra (2016) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Luthans (2006:604) *punishment* adalah segala sesuatu yang melemahkan perilaku dan cenderung menurunkan frekuensi sebelumnya. *Punishment* seharusnya jangan digunakan secara tersendiri sebagai intervensi modifikasi perilaku organisasi. Jika *punishment* memang benar-benar diperlukan, maka ini hanya digunakan dalam kombinasi dengan kekuatan positif dari alternatif yang diharapkan. *Punishment* yang bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan ini yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh Kevin (2015) ; Rendra (2016) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Reward dan *punishment* merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk diperhatikan. Jika kedua hal tersebut berjalan secara seimbang serta diterapkan dengan baik maka perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul serta meningkatkan kinerja karyawannya dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini didukung dengan

penelitian yang dilakukan oleh Rendra Maulana (2016) menyatakan bahwa variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Marco Motor merupakan dealer resmi motor honda yang berada di JL. Pahlawan 38-40 Madiun. Atas kepercayaan dan dukungan dari masyarakat sekitarnya kini Marco Motor menjadi salah satu dealer honda yang berkembang pesat di Madiun dan mempunyai cabang di Dolopo dan Magetan. Peran SDM Marco Motor Madiun menjadi salah satu aset yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. *Reward* dan *punishment* menjadi sesuatu yang digunakan dalam memicu kualitas kerja karyawan Marco Motor Madiun. *Reward* berupa intensif tambahan atau intensif program diberikan perusahaan jika karyawan bagian *Sales Force* memiliki kinerja yang bagus sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. *Punishment* berupa potongan intensif diberikan kepada karyawan bagian *Sales Force* jika karyawan tidak mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan.

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian Rendra Maulana (2016) mengenai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja, namun responden pada penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu. Responden pada penelitian ini adalah *Sales Force* yang berjumlah 35 orang. Berkaitan dengan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang muncul seperti yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun?
2. Apakah *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh *reward* terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh *punishment* terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Penulis mengharapkan penulisan ilmiah ini dapat bermanfaat bagi pemilik untuk pengambilan keputusan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun.
2. Bagi Akademisi
Sebagai bahan referensi penelitian sejenis dan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Proposal

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori; penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis; dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian; hasil penelitian; dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial dan saran untuk penelitian selanjutnya.