

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam upaya menjalankan usahanya, setiap perusahaan memerlukan sistem manajemen dan sumber daya. Sistem manajemen dapat berupa sanksi tegas seperti teguran lisan dan tulisan, pemotongan gaji dan pemecatan dalam pelanggaran peraturan perusahaan, tujuan dilakukannya hal tersebut adalah agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu yang memiliki kinerja yang baik. Untuk itu ada beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas atau kinerja karyawan seperti pemberian *reward* dan *punishment*.

Menurut Nawawi (2005:319), “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. *Reward* diberikan agar sumber daya manusia dapat terus termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:130), “*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. *Punishment* diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan, agar karyawan dapat memperbaiki kesalahan yang dilakukannya sehingga karyawan tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (dalam Yani, 2012:117) “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Pada dasarnya, baik *reward* maupun *punishment* sama-sama dibutuhkan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Kedua sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Meskipun fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Pemberian *reward* diberikan kepada karyawan yang berprestasi seperti karyawan yang dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang dapat membantu perusahaan untuk mempromosikan rumah serta karyawan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya akan mendapatkan penghargaan dari hasil prestasinya itu berupa bonus dan karya wisata. Sedangkan *punishment* diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar termotivasi untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama.

PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang property. Perusahaan ini didirikan sekitar bulan juli tahun 2010. PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan sedang mengalami permasalahan yaitu terjadi penurunan penjualan.

Penurunan penjualan pada PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan dikarenakan masyarakat di kota Medan pada saat ini sedang marak (*trend*) membeli apartemen daripada membeli ruko atau rumah tinggal, di samping itu tingginya angka inflasi di Indonesia menyebabkan masyarakat lebih mengutamakan pemenuhan kebutuhan pokok. Berdasarkan kondisi tersebut PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan berusaha melakukan perbaikan baik dari sumber daya manusia maupun strategi pemasarannya. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat maka kemampuan dalam memasarkan juga akan semakin baik.

*Reward* yang di berikan oleh PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan berupa karya wisata ke beberapa negara seperti Eropa dan Korea. Namun pada saat penjualan menurun dan profit perusahaan juga menurun maka pemberian *reward* berupa karya wisata tidak di berlakukan. Selain karya wisata pemberian *reward* lainnya pada PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan berupa bonus, pujian dan komisi penjualan. Sedangkan *punishment* yang di terapkan oleh PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan adalah apabila karyawan melakukan kesalahan ringan seperti datang terlambat, tidak hadir tanpa pemberitahuan serta lalai dalam mengerjakan pekerjaannya akan diberikan sanksi tegas berupa surat peringatan pertama. Apabila karyawan telah mendapat surat peringatan hingga yang kedua dan masih tetap mengulangi kesalahannya, maka karyawan tersebut akan diberikan surat peringatan ketiga berupa pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang sering datang terlambat akan

mendapat pemotongan uang kerajinan sedangkan karyawan yang sering tidak hadir akan mendapat pemotongan gaji. Namun kenyataannya karyawan setelah mendapat teguran masih saja datang terlambat, hal ini dikarenakan tidak adanya pengawasan terhadap jam kerja misalnya daftar hadir dengan menggunakan sidik jari. Dengan kata lain karyawan yang hadir terlambat yang tidak diketahui oleh pimpinan terbebas dari *punishment*.

Tujuan penerapan sistem pemberian *reward* dan *punishment* tersebut adalah untuk mendorong karyawan supaya lebih aktif, lebih bertanggung jawab pada tugas yang diberikan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka penulis mengambil topik **“Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

“Adakah pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial pada PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan”.

## 1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah difokuskan pada pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan dengan :

Variabel bebas : Pemberian *reward* (X1), *Punishment* (X2)

Variabel terikat : Kinerja karyawan (Y)

Objek penelitian : PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan.

Tahun pengamatan : Tahun 2015 dari bulan Agustus sampai dengan bulan Desember.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah :

“Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan”.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat daripada penulisan ini adalah :

##### 1. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan untuk perbaikan pemberian *reward* dan pelaksanaan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

##### 2. Secara praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada PT. Central Business District Polonia (CBD) Medan dan perusahaan sejenis dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki kinerja karyawan melalui pemberian *reward* dan *punishment*.