BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini peran manajemen sumber daya manusia di perusahaan telah dihargai oleh beberaspa akademis. Apalagi di era globalisasi sekarang ini, masyarakat telah menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Seseorang menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak mudah, karena setiap orang memiliki unsur yang berbeda-beda, seperti latar belakang, cara pandang, gagasan, ciri khas, selera dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan unsur-unsur tersebut, pola perilaku manusia tercermin dalam kehidupan sehari-hari. Dengan berkembangnya zaman, berbagai elemen dalam kehidupan setiap orang pada umumnya akan terus berkembang dan berubah. Untuk itu, sumber daya manusia harus selalu bertindak secara dinamis dan fleksibel berdasarkan data dan fakta agar dapat mengambil keputusan dan tindakan yang tepat. Perusahaan yang baik, tumbuh, dan berkembang akan fokus pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya, sehingga perlu menata kemampuan teknis,

teoretis, konseptual, dan etis peserta di semua level pekerjaan.

Terdapat bahwa pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan karyawannya adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin memperoleh keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan membutuhkan motivasi, harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan memiliki hubungan yang erat dengan karyawannya dan selalu menghadapi masalah.

Diantaranya suatu masalah, Hal utama yang harus diperhatikan perusahaan adalah kebutuhan dan keinginan karyawan. Harus diketahui bahwa kebutuhan dan keinginan karyawan merupakan tujuan penting dari manajemen sumber daya manusia, yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi efisiensi atau produktivitas kerja mereka. Karena, secara umum kemampuan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademik dan kemampuan psikomotor saja, tentunya masih banyak hal lain yang perlu diketahui sebagai alasan utama.

Pada mulanya ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, faktor tersebut merupakan motivasi, penghargaan dan sanksi. Motivasi kerja, reward dan punishment sangat penting untuk produktivitas karyawan, karena melalui motivasi kerja, reward dan punishment, karyawan akan menjadi lebih berkedudukan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Motivasi kerja, penghargaan dan sanksi merupakan kata yang kontradiktif, namun kata tersebut saling berkaitan, dan saling mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas produktivitas pekerjaannya.

Motivasi adalah suatu hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang. Motivasi tersebut juga sebagai daya penggerak, keinginan, dukungan atau kebutuhan, yang dapat membuat orang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi dan mewujudkan dorongan-dorongannya, sehingga kemungkinan mereka juga bertindak dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan. Motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Karena secara umum, jika perusahaan mendukung karyawan untuk melakukan tugasnya, karyawan akan sangat efisien. Karena dukungan yang baik akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan, perusahaan dapat memberikan reward kepada karyawan, misalnya agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan untuk memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Srijani, 2015: 38).

Di perusahaan, penghargaan menjadi penting karena perusahaan sangat berterima kasih kepada mereka yang bekerja keras untuk mengubah cara mereka bekerja. Apresiasi juga menunjukkan bahwa kita menghargai budaya. Informasi tentang pentingnya budaya harus terus disampaikan. Informasi yang disampaikan saat rapat atau sebelum acara setiap pagi benar-benar efektif, Tetapi jika kita menyampaikan informasi secara tidak langsung, itu akan lebih efektif. Penghargaan juga akan memotivasi orang untuk melakukan apa yang mereka bisa dan membantu menunjukkan bahwa kita sebagai atasan menghargai

pekerjaan mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dikutip dari Dicky Saputra (2017), Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Aturan dan undang-undang digunakan sebagai alat kontrol untuk memungkinkan kinerja organisasi berfungsi dengan baik. Menurut Suryadilaga, et al. (2016:158). Punishment yaitu digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Punishment diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik. Perusahaan menyadari bahwa untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus segera meningkatkan produktivitas karyawan dan manajemen yang profesional, salah satu caranya adalah dengan menerapkan motivasi kerja, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan yang perlu ditingkatkan, agar perusahaan bisa mencapai target dan tujuannya. Produktivitas ditujukan untuk memanfaatkan sumber daya dengan sebaik-baiknya dan memaksimalkan produksi barang dan jasa. Efisiensi kerja memiliki dua kriteria: efisiensi, kualitas, kuantitas, dan waktu. Kriteria berikutnya adalah keefektifan membandingkan masukan dengan bagaimana pekerjaan dilakukan (Riyadi, 2019 : 49).

PT. Andaru Galuh Lumintu ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Perdagangan Umum, Perindustrian, Pertanian dan Perkebunan. Baik secara export dan import, perdagangan besar, grossier, supplier, leveransir dan commission house, distributor, agent. Perusahaan ini berkedudukan di Jl. Delta Raya 1 no. 22, Ngingas, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo. Perseroan Terbatas yang telah berbadan hukum, yang anggaran dasarnya termuat dalam Akta Pendirian Nomor 28 tanggal 28 september 2015, yang dibuat dihadapan Notaris Vivi Soraya, S.H. dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana ternyata dalam Surat Keputusan Nomor AHU-2465535.AH.01.Tahun 2015 tanggal 10 November 2015 dan Anggaran Dasar perseroan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Andaru Galuh Lumintu adalah tidak seimbangnya antara motivasi kerja yang dimiliki karyawan, serta reward, dan punishment yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung lebih fokus pada punishment yang diberikan kepada karyawannya dan mengesampingkan reward dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan untuk membuat para karyawan merasa dihargai dari hasil kerja yang telah mereka lakukan, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan.

Dalam uraian tersebut penelitian ini memfokuskan dan mengkaji secara mendalam dampak motivasi kerja, reward dan sanksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Andaru Galuh Lumintu. Jika dilihat bahwa manusia adalah penggerak organisasi, mereka harus memiliki kemampuan kreatif, inovatif, integritas dan semangat kerja

yang tinggi agar dapat maju dan terus berkembang. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan berhasil tidaknya pengelolaan suatu organisasi. Untuk mencapai pekerjaan yang produktif diperlukan semangat kerja yang tinggi, kemampuan yang sehat dan lingkungan yang nyaman. Hal ini karena motvasi kerja merupakan dasar bagi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk kegiatan di tempat kerja. Pemimpin dapat memberikan dan membangkitkan motivasi dan disiplin kerja bagi seluruh karyawan, sehingga mampu bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan motivasi dan kedisiplinan ini mengharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan penuh semangat.

Perihal lain yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan adalah "disiplin". Untuk merubah ke arah yang positif, dibutuhkan seseorang yang dapat diandalkan. Untuk kepentingannya, manusia harus diorganisir dalam manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM).

Oleh sebab itu, Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Andaru Galuh Lumintu Di Sidoarjo)"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian di atas, beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andaru Galuh Lumintu?

2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andaru Galuh Lumintu?
3. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andaru Galuh Lumintu?
4. Apakah Motivasi Kerja, Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andaru Galuh Lumintu Di Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum :
   a. Untuk dapat memenuhi salah satu syarat tugas akhir bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
   b. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang di dapatkan dari Universitas PGRI Adibuana Surabaya.
2. Tujuan Khusus :
   a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andaru Galuh Lumintu.
   b. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andaru Galuh Lumintu.
   c. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andaru Galuh Lumintu.
   d. Untuk mengetahui Motivasi Kerja, Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan PT. Andaru Galuh Lumintu Di Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
   Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan berguna bagi perusahaan untuk menigkatkan Produktivitas kerja karyawan mengenai motivasi kerja, reward dan punishment.
2. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya
   Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi dan tambahan dokumentasi perpustakaan apabila dibutuhkan suatu saat yang akan datang.
3. Bagi Peneliti
   Untuk menambah pengetahuan dan wawasan terkait motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat mengamalkan ilmu yang selama ini penulis dapatkan dibangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya.