

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia ekonomi dari waktu ke waktu semakin berkembang pesat diiringi lagi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut sumber daya manusia untuk mengikuti perubahan yang ada. Perkembangan ekonomi yang tinggi mengakibatkan semakin tinggi pula persaingan didunia usaha, kompetisi antar perusahaan semakin ketat. Dari masalah tersebut perusahaan dituntut untuk mampu bersaing serta dihadapkan pada persaingan dalam negeri, maupun luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi yang terjadi, perusahaan harus memiliki strategi dan kebijakan yang tetap dan tepat, khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia adalah salah satu penggerak yang menjadi aset utama yang tidak bisa terlepas dari perusahaan, segala kreatifitas, keahlian, tenaga serta waktu yang dimiliki karyawan merupakan kontribusi untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai baik jangka pendek ataupun jangka panjang. Kegiatan operasional dan karyawan akan berjalan dengan baik jika kedua belah pihak tidak ada yang saling dirugikan, ataupun diuntungkan.

Kunci sukses pertumbuhan setiap organisasi dapat dilihat dari kemampuannya dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan talenta SDM yang dimiliki. Perkembangan perusahaan tentu sangat bergantung pada pencapaian SDM (*human resources*) yang dimiliki

,karyawan yang dimiliki diharapkan mampu berkontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mempersiapkan pencapaian tersebut maka perusahaan harus memiliki beberapa metode yang tepat seperti melalui *Reward* dan *Punishment*

Reward dan *Punishment* merupakan dua metode penerapan manajemen yang sangat penting dalam memotivasi seseorang untuk mengubah tingkah laku agar berkarakter baik dan meningkatkan prestasinya untuk berkontribusi secara optimal. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal di dunia organisasi, maupun dunia pendidikan seperti yang dilakukan oleh Kapolri Jenderal Tito Karnavian diterapkan pada reformasi polisi, dengan harapan penerapan ini bisa memberikan motivasi kepada anggota polisi agar bisa bekerja lebih baik lagi (Detiknews.com, 2016). Kemudian penerapan metode ini diberlakukan pada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemprov Jateng dimana penerapan dilakukan untuk mewujudkan reformasi birokrasi agar memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat (Kompas.Com, 2019). *Reward* adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan atas prestasi tertentu dengan harapan orang tersebut termotivasi dan tetap mempertahankan perilaku positif, biasanya *reward* berupa material ataupun ucapan dan *punishment* adalah sanksi yang diterima seseorang atas ketidakmampuannya dalam pekerjaan, cara tersebut dilakukan untuk mengarahkan tingkah laku agar berlaku sesuai dengan ketentuan secara umum, dan menanamkan kepada seseorang untuk lebih berhati-hati dalam bertindak.

SDM yang berkualitas adalah mereka yang dapat berkontribusi melebihi peran ditempat kerjanya dan dikenal

dengan perilaku OCB. Perusahaan akan beruntung apabila karyawan yang dimiliki memiliki perilaku OCB didalamnya. Perilaku ini sangat berdampak positif bagi perusahaan seperti dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, menghemat sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, adanya perilaku OCB ini juga dapat meningkatkan organisasi dengan menambah atau mempertahankan karyawan terbaik. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang menjadi salah satu bentuk perilaku proposial, yakni perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. Pada pidato yang disampaikan oleh Prof. Akmal selaku Guru Besar Unhas, OCB merupakan penerapan manajemen yang dapat mengobati penyakit utama dari birokrasi, yaitu kelambanan dan efisiensi. Tidak hanya itu, OCB juga dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif untuk kerjasama (Tribun-Timur.com, 2015).

PT. Sumari Karya Global (GREEBEL) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail alat tulis yang berdiri sejak tahun 2007 sampai saat ini. PT. Sumari Karya Global Surabaya telah berhasil membangun bisnisnya dengan baik dengan integritas yang tinggi serta kecepatan dan kreativitas yang tinggi, perusahaan ini memproduksi beragam produk mewarnai dan produk lainnya yang mendukung berbagai keperluan dalam dunia seni pendidikan, diawali dengan pensil warna dan pensil gras yang menjadi salah satu produk yang dihasilkan. Seiring dengan perkembangan yang terjadi, seluruh produk yang dihasilkan perusahaan sudah memenuhi standart internasional, berkualitas dan ramah lingkungan. Suatu keberhasilan tersebut tentu tak luput dari peran SDM yang dimiliki perusahaan. Hal ini tentu harus terbentuk adanya

kontribusi antara perusahaan dengan karyawan yang baik dalam menghadapi persaingan yang ketat.

Karyawan yang memiliki perilaku OCB tentunya akan berkontribusi melebihi tuntutan peran ditempat kerjanya, apabila seseorang karyawan tidak menunjukkan perilaku OCB ini pastinya karyawan tersebut tidak mengindikasikan terciptanya OCB pada diri mereka. Contoh perilaku OCB ini dapat berupa seperti menolong rekan kerjanya, taat terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur diperusahaan. OCB sendiri berkaitan dengan kepuasan kerja, mereka menunjukkan perilaku tersebut atas inisiatif sendiri apabila karyawan merasa puas maka kemungkinan besar mereka akan berkontribusi melebihi perkiraan normal. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan adanya perilaku OCB dalam perusahaan maka pihak manajemen perusahaan harus lebih mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB pada diri karyawan, untuk dapat memberi daya pendorong, agar karyawan dapat berkontribusi dan memelihara kinerja mereka sesuai dengan harapan perusahaan salah satu cara yaitu melalui penerapan *Reward* dan *Punishment*.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa, selama ini pemberian *Reward* yang diberikan belum sesuai dengan pencapaian yang diberikan karyawan, seperti misalnya tugas yang diberikan perusahaan terlalu banyak sehingga hal tersebut membuat banyak dari karyawan sendiri mengeluh kemudian mau tidak mau merekapun harus menyelesaikannya sehingga mereka memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas dengan kerja lembur, tapi pada peraturan disini kerja lembur masih belum dihitung dalam gaji, upah ataupun

insentif yang masuk pada kategori sistem *Reward*, selanjutnya sikap OCB pun perlahan mulai menurun dan ada juga yang lebih memilih untuk resign, jika "*Courtesy*" adanya hubungan kerja sama antar rekan kerja, yang apabila kerja sama tersebut dapat terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai dan cepat terselesaikan dengan baik, kemudian "*Counscientiousness*" merupakan efisiensi penggunaan waktu yang melebihi peran, kontribusi yang diberikan karyawan dengan timbal balik perusahaan belum sesuai, dampak yang terjadi dapat memicu ketidakpuasan karyawan atas pencapaiannya.

Selanjutnya *Punishment* di PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya masih berjalan secara semena-mena pada karyawan yang kurang disiplin, penerapan itu dilakukan tanpa mempertimbangkan terlebih dahulu kesalahan yang terjadi. Penerapan cenderung masuk pada deskriminasi, yang kemudian dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Seharusnya pihak manajemen memberikan sanksi secara adil sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. *Punishment* diberikan bukan sebagai penekanan, melainkan cara yang dilakukan untuk menanamkan kepada karyawan agar lebih cepat bertanggung jawab "*Civic Virtue*" dengan kehidupan organisasi.

Untuk dapat memberikan daya pendorong, agar karyawan dapat berkontribusi aktif dan memelihara kinerja mereka sesuai dengan harapan perusahaan maka pemberian kedua metode *Reward* dan *Punishment* harus diberikan dengan layak dan adil, jika penerapan diberikan hanya berdasar rasa suka atau tidak suka, maka dampak yang terjadi menyebabkan kecemburuan sosial yang dapat

memicu hubungan negatif dan berimbas pada kinerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, dan kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula. Perusahaan tentu ingin mendapatkan kinerja yang terbaik dari setiap karyawannya demi memperbaiki kualitas perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja nyaman dan keadaan dimana seluruh karyawan mampu dan terpacu untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan melalui kualitas kerja terbaik yang dimiliki. Perusahaan akan merasa untung apabila memiliki karyawan dengan perilaku yang positif, moral baik, patuh terhadap segala aturan dan prosedur yang berlaku. Sehingga untuk memunculkan OCB tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu, dan untuk mendukung kepuasan kerja tersebut ada beberapa faktor yang disebabkan misalnya : pada pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, terjalannya kerja sama yang baik dengan rekan kerja, dan adanya promosi, semua penerapan *reward* dan *punishment* harus diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara layak dan adil. Kemudian apabila karyawan sudah merasa puas, senang dan nyaman dalam bekerja, maka hal tersebut dapat menjadi faktor untuk memunculkan perilaku OCB. Perubahan yang muncul dari perilaku individu ini akan menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan. Harapan dari adanya perilaku OCB yang dimiliki karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa dapat lebih berkembang dan tumbuh menjadi perusahaan kepercayaan masyarakat yang dibangun dengan integritas, loyalitas, dan kerja sama yang baik dari seluruh pemangku perusahaan.

Jika dari penelitian pada umumnya penerapan dilakukan untuk mendorong seseorang berkontribusi secara formal, maka perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan penulis bahwa OCB belum tentu menggambarkan perilaku sosial yang sebenarnya dan masuk pada kategori *job description* di perusahaan, perilaku tersebut timbul juga bisa dikarenakan adanya dorongan dari penerapan *Reward* dan *Punishment* yang dapat memicu karyawan untuk menyalurkan perilaku sosial tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul dengan masalah yang dibahas meliputi **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dalam latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya ?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya ?
3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat menambah pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan wawasan utamanya mengenai *Reward*, *Punishment* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengambilan keputusan mengenai *Reward* dan *Punishment* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Bagi Universitas

Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya, hasil dari penelitian ini merupakan bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas terhadap dunia kerja dalam menghadapi berbagai kendala atau masalah

yang sedang terjadi. Pemecahan masalah dianalisis melalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi suatu solusi yang bermanfaat.

c. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dialami perusahaan, untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah. Sehingga dari hasil tersebut dapat memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi perusahaan.

(halaman ini sengaja dikosongkan)