

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut penelitian (Suhartanto et al., 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti kualitas kerja, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Kinerja karyawan ini mencakup seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan, baik dalam hal kualitas, kuantitas, maupun efisiensi. Tujuan pengukuran kinerja karyawan adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, serta untuk memperbaiki kinerja karyawan yang kurang memuaskan. Dalam melaksanakan tugasnya, manajemen SDM harus mampu melakukan evaluasi kinerja secara objektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan.

*Reward and punishment* merupakan salah satu cara yang efektif untuk memotivasi karyawan dan memperbaiki perilaku yang kurang baik (Daniels, 2019). Perusahaan harus memberikan reward yang tepat sebagai penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan. *Reward* yang diberikan dapat berupa bonus, pengakuan, promosi, atau hadiah lainnya. *Reward* yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Sebaliknya, jika *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja, maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan kekecewaan pada karyawan.

*Punishment* juga merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Punishment* yang diberikan dapat berupa peringatan, sanksi, atau bahkan pemecatan. *Punishment* yang tepat dapat membantu mengoreksi perilaku yang tidak baik dari karyawan dan memotivasi mereka untuk menghindari melakukan kesalahan yang sama di masa depan. Namun, *punishment* yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan pada karyawan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan

yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan (Rizki K, 2019).

PT Pohacee Mitra Indonesia menghadapi masalah dalam pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak jelas dan konsisten, yang menyebabkan ketidakpastian dan ketidakadilan dalam pemberian *reward* and *punishment* kepada karyawan. Terdapat beberapa isu yang terlihat, seperti kurangnya penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Selain itu, terdapat ketidakadilan dalam memberikan *reward* kepada karyawan lama yang telah bekerja selama bertahun-tahun, di mana mereka masih menerima *reward* yang sama dengan karyawan baru. Seharusnya, karyawan yang loyal kepada perusahaan diberikan *reward* yang lebih besar.

Selain masalah *reward*, terdapat juga masalah terkait *punishment* di perusahaan ini. Khususnya karyawan di bidang *sales* dan *marketing* sering kali mendapatkan hukuman jika mereka tidak mencapai target penjualan dalam sebulan. Mereka merasa tertekan dengan tekanan yang terus menerus diberikan, sehingga banyak karyawan di bagian *sales* yang sering berganti-ganti atau bahkan keluar dari perusahaan karena tidak mampu menanggung hukuman yang mereka terima, seperti penundaan pemberian bonus atau insentif pada *project* sebelumnya. Sehingga masalah *reward* dan *punishment* yang tidak berjalan baik di PT. Pohacee Mitra Indonesia menyebabkan penurunan kinerja dan masalah karyawan yang merasa tidak diapresiasi dan tidak adil dalam sistem *reward*, serta karyawan *sales* yang mengalami tekanan berlebihan dan hukuman yang dapat menyebabkan ketidakstabilan tim *sales*.

Menurut penelitian (Hidayat et al., 2020) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan secara konsisten dan sesuai dengan kinerja karyawan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dari pada *reward* yang tidak konsisten. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Maha Putra & Nur Evi,

2020). Temuan tersebut memperoleh bantahan dari penelitian yang dilakukan oleh (Winda Sri et al., 2018) menyatakan bahwa reward tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Tofan, 2021) menyatakan bahwa *punishment* juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, *punishment* yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pendapat ini mendapat bantahan dari penelitian yang dilakukan (Suak et al., 2018) menyatakan bahwa punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Yusrizal dan Yusmaniar, 2020) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti keadilan dalam pemberian *reward* dan *punishment*, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan dari atasan dapat mempengaruhi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Meskipun penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan, namun masih terdapat beberapa kekurangan dalam penelitian tersebut. Misalnya, penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan-perusahaan tertentu dengan konteks yang berbeda, sehingga hasilnya tidak selalu dapat diterapkan secara langsung pada PT Pohacee Mitra Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik dan termotivasi melakukan penelitian untuk mengetahui dan mengkaji ulang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam melakukan penelitian ini penulis akan mengambil judul **”Pengaruh reward dan punishment terhadap Kinerja Karyawan di PT Pohacee Mitra Indonesia”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka perlu dilakukan penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pohacee Mitra Indonesia?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pohacee Mitra Indonesia?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pohacee Mitra Indonesia?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian yang dapat dirumuskan adalah Untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pohacee, dengan fokus pada tingkat kehadiran. Adapun tujuan penelitian yang lebih spesifik adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Pohacee Mitra Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Pohacee Mitra Indonesia
3. Untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pohacee Mitra Indonesia

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah serta tujuan penelitian diatas, maka dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan bagi yang membutuhkan informasi.

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Memberikan informasi dan gambaran mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Pohacee. Dengan demikian, perusahaan dapat mengetahui apakah pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan atau tidak.
2. Memberikan rekomendasi atau saran bagi perusahaan dalam meningkatkan pemberian *reward* dan *punishment*. Dengan demikian,

perusahaan dapat melakukan perbaikan terhadap sistem yang ada agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Sebagai referensi atau acuan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan lain.
4. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang teori *reward* dan *punishment* dan kinerja karyawan.
5. Meningkatkan kesadaran dan kepedulian perusahaan terhadap pentingnya implementasi *reward* dan *punishment* yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
6. Sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan dalam memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan serta memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

