

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini yang meliputi banyak aspek, seperti dalam bidang sistem informasi. Perkembangan tersebut memiliki banyak penemuan yang mutakhir untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, maka perlu kiranya informasi yang dihasilkan lebih praktis, cepat, dan akurat. Selain itu, mudah dalam memasukan data, cepat dalam memproses data, dan hasil informasi dapat mudah dibaca dan dipahami, sehingga perkembangan dalam bidang penjualan juga mengalami peningkatan dalam setiap harinya, terutama penjualan produk. PR. GAGAK HITAM merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan produk rokok, dimana ada dukungan penjualan secara kredit pada perusahaan yang akan menentukan keberhasilan dalam usaha penjualan produk rokok. Dengan adanya sistem informasi yang berbasis komputer, akan lebih mudah mendapatkan data mengenai jenis dan tipe, harga, lamanya angsuran dan besarnya angsuran.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan suatu kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Menurut Suyadi Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif.¹

Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsi suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu dengan lainnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya.²

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber

¹ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2008), 8.

² Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2008), 8.

daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang *profesional*, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang dititik beratkan pada kinerja

pegawai serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan produktivitas. Peningkatan kinerja karyawan dapat didukung oleh pengembangan karyawan atau sumber daya manusia dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia ini tentunya akan berimbas pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, menempatkan tenaga kerja yang tepat ini akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja sesuai dengan syariat-syariat Islam.

Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Sedangkan Punishment (hukuman) adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respons perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.³

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada yakni suatu keyakinan bahwa

³ Anggaran Berbasis Kinerja and Ali Djamhuri, *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja, Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5.2 (2013), 157–71.

seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik dari pada hari ini.⁴

PR. GAGAK HITAM merupakan perusahaan bergerak dibidang industri rokok kretek yang terletak di Kabupaten Bondowoso. Perusahaan Rokok gagak Hitam saat ini telah memiliki berbagai macam merek rokok yang ditawarkan kepada konsumen baik rokok sigaret kretek maupun sigaret filter. Beberapa merek yang dimiliki perusahaan rokok Gagak Hitam antara lain: Gagak Hitam Kuning Lama, Gagak Hitam Gold, Gagak Hitam Filter dan Gagak Hitam Super.

Banyaknya persaingan dalam dunia bisnis khususnya dalam industri rokok, menurut para pengembang untuk menemukan suatu strategi yang dapat meningkatkan penjualan dan pemasaran produk. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan peningkatan kualitas kinerja karyawan pada PR. GAGAK HITAM.

Berlandaskan dari penjabaran di atas, maka penulis bisa merumuskan permasalahannya seperti berikut: “IMPLEMENTASI REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN DI PR. GAGAK HITAM”

⁴ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, 1989), 5.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PR Gagak Hitam?
2. Bagaimana implementasi reward and punishment terhadap peningkatan kinerja karyawan di PR Gagak Hitam ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PR Gagak Hitam.
2. Untuk mengetahui bagaimana implementasi reward and punishment terhadap peningkatan kinerja karyawan di PR Gagak Hitam.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yakni Manfaat Teoritis maupun Manfaat Praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan ilmu terutama pada peningkatan mutu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk pihak – pihak diantaranya:

a. Perusahaan Rokok Gagak Hitam – Bondowoso

Untuk memberi saran maupun masukan untuk melakukan pengambilan langkah yang tepat pada “IMPLEMENTASI

REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN DI PR GAGAK HITAM”.

b. Mahasiswa

Untuk menambahkan ilmu pengetahuan maupun wawasan terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Perguruan Tinggi

Untuk menjadi bahan tambahan literatur di perpustakaan milik Universitas Nurul Jadid.

d. Penelitian Selanjutnya

Sebagai sumber atau bahan bacaan untuk peneliti berikutnya yang melakanakan penelitian pada bidang yang sama dan bisa memberikan perbandingan penelitian dengan penelitian sebelumnya.

E. Definisi Konsep

Definisi konsep mencakup tentang pengertian dari istilah-istilah penting yang menjadi fokus penelitian dalam judul penelitian. Definisi konsep diuraikan sebagai berikut:

1. Reward and Punishemnt Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2. Peningkatan kualitas kinerja karyawan Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk.

3. Pabrik rokok Gagak Hitam merupakan sektor industri yang bergerak dibidang usaha rokok dengan nama produk “Gagak Hitam”. Pabrik rokok Gagak Hitam bertempat di Jl. Raya Bondowoso – Jember KM. 7 No. 16 Desa Pakuniran RT 07 RW 04 Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Beberapa merek rokok yang di miliki perusahaan rokok Gagak Hitam antara lain: Gagak Hitam Kuning Lama, Gagak Hitam Gold, Gagak Hitam Filter dan Gagak Hitam Super.

F. Penelitian Terdahulu

Yang menjadi rujukan untuk peneliti dalam melaksanakan penelitian adalah penelitian terdahulu, sehingga penelitian terdahulu bisa dikaji untuk memperkaya teori yang akan dipakai peneliti.

1. Judul : Analisis Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Agung Utara Sakti

Penulis : Sterly Eunike Makarau, James Massie dan Yantje Uhing
(2016)

Informan : Empat Informan karyawan PT. Agung Utara Sakti.

Analisis : Penelitian Kualitatif Deskriptif

Hasil : Dengan lingkungan dan orientasi kerja karyawan yang cukup baik dilakukan oleh perusahaan maka kualitas kerja karyawan akan menjadi sangat baik, karyawan dapat bekerja dengan waktu yang sudah ditentukan dan karyawan juga dapat mencapai target yang ada pada perusahaan dengan baik pula.

Persamaan : yaitu sama-sama mengkaji lingkungan kerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaan : informan dan objek yang diteliti. Informan pada penelitian ini terdiri dari 12 informan sedangkan penelitian Sterly Eunike Makarau, James Massie dan Yantje Uhing (2016) menggunakan 4 informan. Objek penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso sedangkan penelitian Sterly Eunike Makarau, James Massie dan Yantje Uhing (2016) dilaksanakan di PT. Agung Utara Sakti.

2. Judul : Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang

Penulis : Ayu Hidayah Indriasari 2018

Informan : Subyek penelitian menggunakan sampel sebanyak 80 responden, teknik pengambilan sampelnya dengan Simple Random Sampling (pengambilan sampel secara acak).

Analisis : Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket

Hasil : Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel reward (X1), variabel punishment (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan reliabel, dengan pengolahan data model regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 6,334 + 0,144X1 + 0,617X2 + e$.

Sehingga diperoleh dari uji simultan (uji-f) bahwa variabel bebas yang terdiri dari reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Namun hasil uji koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa reward dan punishment secara simultan dalam menerangkan variabel kinerja karyawan amat terbatas sebesar 46,6% sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian. Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (uji-t) dapat diketahui bahwa variabel reward berpengaruh positif namun tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel punishment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan : Keduanya sama-sama fokus pada Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Perbedaan : informan dan objek yang diamati. Informan pada penelitian ini mencakup atas 12 informan sedangkan penelitian Ayu Hidayah Indriasari 2018 menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pada penelitian terdahulu peneliti melaksanakan penelitian di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Sedangkan penelitian ini bertempat di Pabrik Rokok Gagak Hitam.

3. Judul : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sabda Maju Bersama”.

Penulis : Rahmat Okta Riansyah 2021,

Informan : Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sabda Maju Bersama dengan jumlah karyawan 68 karyawan, sedangkan teknik pengambilan purposive sampling dan diperoleh sampel sebesar 32 responden.

Analisis : Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif signifikan dan punishment berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama. Besarnya nilai R Square pada variabel reward dan punishment mempengaruhi kinerja ialah sebesar 68,8%.

Persamaan : keduanya sama-sama fokus pada Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan : perbedaan yang terletak pada informan dan objek yang diamati. Informan pada penelitian ini mencakup atas 12 informan sedangkan penelitian Rahmat Okta Riansyah 2021 menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pada penelitian terdahulu peneliti melaksanakan penelitian di PT. Sabda Maju Bersama. Sedangkan penelitian ini bertempat di Pabrik Rokok Gagak Hitam.

4. Judul : “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Palangka Raya”.

Penulis : Meylida Apsari 2021

Informan : Populasi penelitian ini berjumlah 34 karyawan.

Analisis : Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar-4,3%, dengan nilai thitung sebesar -0,717 dan tingkat probabilitas signifikan $0,479 < 0,05$.

Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 65%, dengan nilai thitung variabel punishment sebesar 5,846 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

sebesar 61%, dengan nilai Fhitung sebesar 24,232, dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Persamaan : Keduanya sama-sama fokus pada Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Perbedaan : pada informan dan objek yang diamati. Informan pada penelitian ini mencakup atas 12 informan sedangkan penelitian Meylida Apsari 2021 menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pada penelitian terdahulu peneliti melaksanakan penelitian di Bank Syariah Indonesia Kc Palangka Raya 1. Sedangkan penelitian ini bertempat di Pabrik Rokok Gagak Hitam.

5. Judul : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SABDA MAJU BERSAMA

Penulis : Rahmat Okta Riansyah

Informan : 32

Analisis : Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Hasil : Reward dan Punishment di PT. Sabda Maju Bersama tidak terlalu memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT. Sabda Maju seharusnya memperbaiki system penerapan yang sudah ditetapkan, agar dapat bekerja secara maksimal.

Persamaan : Keduanya sama-sama fokus pada Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Perbedaan : Metode yang digunakan tidak sama. Dan pengaruh yang diperoleh dari PT. Sabda Maju tidak bisa dikatakan berhasil.

