

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat penting dan berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia sangat menentukan diantara sumber daya yang tersedia di dalam organisasi. Dewi (2012) mengatakan bahwa SDM mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, yaitu manajemen yang lain. dengan demikian Sumber Daya Manusia sangat utama dibanding dengan yang lainnya. Bahkan Sumber Daya Alam yang merupakan asset non manusia diakui juga mempunyai peran yang penting tetapi jika tidak didukung oleh Sumber daya manusia yang berkualitas, maka suatu organisasi sulit untuk mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan.

Menurut Rivai (2011: 554) penentu kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkah lakunya. Apabila tingkah laku karyawan tersebut buruk maka buruk pula kinerjanya, dan sebaliknya. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi pemerintah atau perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang

layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi. Dalam kenyataan organisasi menerapkan sistem penghargaan dan hukuman disesuaikan dengan kondisi masing-masing.

Penerapan sistem penghargaan dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kualitas kinerja dari para individu dalam perusahaan karena dengan adanya penghargaan berarti mereka mendapatkan suatu penghargaan yang layak atas hasil kinerjanya (Nastiti. 2013). Sistem penghargaan akan memberikan perasaan bangga kepada para karyawan ketika manajer berhasil mendapatkannya, sehingga mereka akan merasa dihargai atas kinerjanya. Menurut Ivancevich dalam Gania (2006: 226) “ hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”.

Dapat disimpulkan, hukuman adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangnya lagi. Dari penjelasan ini, penelitian ini memfokuskan diri pada pengaruh sistem penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan yang dicurigai menurun dengan indikasi banyaknya pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah dengan adanya pengaruh penghargaan dan hukuman yang tinggi diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali pada perusahaan. Berikut ini Tabel jumlah karyawan PT. Marinal Indoprima Madura:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan 2017

PT. Marinal Indoprima Cabang	Bagian produksi					Jumlah karyawan
	Sortir	Pack ing	Quality control	Penjemuran Dan perebusan	Blower	
Sumenep	√	√	√	√	√	378
Pamekasan	√			√		250
Sampang	√			√		198
Jumlah karyawan						826

Sumber: Bagian Produksi 2017

PT. Marina Indoprima Cabang Sumenep merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspor dari hasil laut yaitu ikan teri kering ke luar negeri. Memiliki cabang perusahaan di beberapa daerah seperti di Tuban, Paiton, Pamekasan, Sampang, serta di Sumenep. Cabang Sumenep merupakan tempat berkumpulnya ikan teri, seperti dari cabang perusahaan yang berada di wilayah Madura. sebelum dikirim ke kantor pusat pemasaran yang berada di Surabaya, dan selanjutnya di ekspor ke luar negeri, juga merupakan pusat dari unit-unit cabang lainnya. Pamekasan dan sampang sebagai tempat proses produksi, yaitu hanya sebatas penjemuran, perebusan, sortir dan proses pengolahan dari basah menjadi kering. Dari kedua cabang tersebut melalui beberapa tahap, dan dikirim ke cabang Sumenep yang akan di sortir kembali, diblowner, selanjutnya *quality control* dan tahap terakhir *packing*. Memiliki jumlah karyawan terbanyak yaitu ada 378 karyawan, di bandingkan kedua cabang yang lainnya yang ada di Madura. didirikan pertama kali pada tanggal 05 Mei 1993 yang terletak di desa Kopedi Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep. terletak pada ketinggian 116 meter diatas permukaan air laut dengan luas 598.000 ha.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa PT. Marinal Indoprima cabang Sumenep merupakan cabang terbesar yang berada di wilayah madura. Peneliti memfokuskan penelitian pada cabang perusahaan terbesar. Sistem penghargaan

yang diterapkan diantaranya melalui pemberian insentif/bonus bagi karyawan dari atasan, pemberian kenaikan gaji yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan diperusahaan. hukuman yang telah diterapkan di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep tersebut diantaranya melalui surat pernyataan yang melanggar aturan atau lalai dalam bekerja. penghargaan dan hukuman merupakan dua bentuk metode dalam merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi tinggi akan diberikan hukuman yang adil dan manusiawi.

berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan terdapat permasalahan pada perusahaan tentang pemberian penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya bagus yang akan dibuktikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan penghargaan

bulan	indikator	Jabatan (produksi)					jumlah
		Zasing/ packing	blower	Sortir 1	Sortir 2	Sortir AA	
januari	Insentif/bonus	3	2	-	3	5	13
	Kenaikan gaji	3	2	5	4	5	19
februari	Insentif/bonus	3	1	4	6	-	14
	Kenaikan gaji	-	4	3	6	11	24
Maret	Insentif/bonus	3	-	4	5	7	19
	Kenaikan gaji	9	3	7	5	10	34
April	Insentif/bonus	7	4	11	6	8	36
	Kenaikan gaji	5	-	7	3	11	26
Mei	Insentif/bonus	12	11	5	-	5	33
	Kenaikan gaji	-	11	9	3	7	30
juni	Insentif/bonus	-	14	13	8	4	34
	Kenaikan gaji	13	11	8	8	-	40
juli	Insentif/bonus	7	9	-	11	16	44
	Kenaikan gaji	6	12	21	8	11	58
Agustus	Insentif/bonus	7	13	9	-	11	40
	Kenaikan gaji	6	6	-	11	8	30
september	Insentif/ bonus	2	4	11	9	11	37
	Kenaikan gaji	-	8	11	-	12	31
Oktober	Insentif/bonus	4	7	9	6	4	30
	Kenaikan gaji	2	8	4	-	12	26
November	Insentif/bonus	8	8	-	12	11	42
	Kenaikan gaji	-	-	15	3	2	29
Desember	Insentif/bonus	8	-	16	7	2	33
	Kenaikan gaji	12	5	14	8	9	48
Jumlah insentif/ bonus							375
Jumlah kenaikan gaji							395

Sumber: Bagian Produksi 2017

Pada Tabel 1.2 di atas bahwa perusahaan memberikan insentif/ bonus satu tahun terakhir ada 375 terhadap karyawan yang kinerjanya baik, karyawan dapat meningkatkan produktifitas guna mencapai keunggulan yang kompetitif, Dan 395 karyawan mendapatkan kenaikan gaji atas prestasi dan kinerja yang baik, Maka dengan itu karyawan akan lebih disiplin dalam pekerjaannya. Setiap karyawan mendapatkan insentif/bonus dan kenaikan gaji diperusahaan. Insentif memotivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Bonus sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik. karyawan mendapatkan kenaikan gaji karena kinerjanya bagus, masa jabatan dan kenaikan jabatan.

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dalam salah satu dari tiga bentuk. Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah dihasilkan, apabila terjadi penghematan waktu karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dan waktu yang seharusnya. Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresi, artinya jika seorang makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkan. Menurut informasi dari kepala bagian SDM, karyawan tidak hanya mendapatkan insentif/bonus tetapi karyawan juga mendapat kenaikan gaji. Karyawan mendapatkan kenaikan gaji, ketika pegawai bekerja dengan baik, semangat dan didukung oleh kondisi bahan bakunya. Adanya sistem penghargaan pada karyawan dapat merangsang untuk lebih mengerahkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa sistem penghargaan cukup baik, yang mana karyawan bisa lebih giat untuk mendapatkan kenaikan gaji. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh penghargaan, sebagai bentuk bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai aset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan. Dengan demikian cukup beralasan bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan hasil kinerja.

Selain pemberian penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya bagus, perusahaan juga memberikan konsekuensi/hukuman kepada para karyawan yang

melakukan pelanggaran. perusahaan juga menerapkan hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan, dan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang sering melanggar. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan terdapat permasalahan yang terdapat pada perusahaan tentang pemberian hukuman (*punishment*) kepada karyawan yang kinerjanya kurang yang akan dibuktikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Hukuman PT.
Marinal Indoprima Cabang Sumenep**

Bulan	Indikator	Bagian Produksi					Total
		sezing/pa kking	blower	Sortir 1	Sortir 2	Sortir AA	
Januari	Surat peringatan	2	-	2	-	2	6
	Surat pernyataan	1	3	1	3	5	13
Februari	Surat peringatan	3	2	6	3	-	14
	Surat pernyataan	4	-	2	5	-	11
Maret	Surat peringatan	2	4	9	11	7	33
	Surat pernyataan	3	5	10	9	5	32
April	Surat peringatan	8	6	12	10	-	36
	Surat pernyataan	-	4	6	-	9	19
Mei	Surat peringatan	-	2	5	9	10	26
	Surat pernyataan	4	7	7	11	2	31
Juni	Surat peringatan	3	2	14	13	9	41
	Surat pernyataan	-	4	12	11	10	37
Juli	Surat peringatan	12	13	14	9	9	57
	Surat pernyataan	10	10	9	9	7	47
agustus	Surat peringatan	2	4	6	2	-	14
	Surat pernyataan	8	8	-	-	9	25
September	Surat peringatan	-	4	12	8	3	27
	Surat pernyataan	1	3	15	5	9	33
Oktober	Surat peringatan	4	-	10	7	1	22
	Surat pernyataan	3	2	7	8	-	20
November	Surat peringatan	1	1	3	5	3	18
	Surat pernyataan	2	1	11	7	14	24
Desember	Surat peringatan	12	5	5	4	5	31
	Surat pernyataan	8	9	7	8	10	42
Jumlah surat peringatan							325
Jumlah surat pernyataan							332

Sumber: Bagian Produksi 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam satu tahun terakhir ada 325 karyawan yang mendapatkan surat pernyataan dari perusahaan karena kinerja karyawan yang tidak optimal tersebut disebabkan karena kurangnya dan 332 karyawan mendapatkan surat peringatan yang pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. dapat diketahui bahwa hukuman pada

perusahaan tidak maksimal, sehingga karyawan dapat mengulangi kesalahan yang sama. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Padahal karyawan mendapatkan surat peringatan agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama.

Dari hasil wawancara menyatakan bahwa karyawan sering terlambat masuk kerja dari 5 menit sampai 30 menit. dimana presensi yang dilakukan oleh karyawan menggunakan *finger print* yang sudah disediakan perusahaan. Sedangkan dari data presensi yang diperoleh peneliti terlihat bahwa dalam jangka waktu 1 bulan karyawan sering terlambat masuk kerja. Dimana karyawan setiap harinya masuk jam kerja di mulai jam 08.00 wib, kemudian jam istirahat karyawan pada jam 12.00 wib sampai jam 13.00 wib dan karyawan pulang pada jam 16.00 wib. Dengan standart kerja yaitu 8 jam. Dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang disiplin atas peraturan yang ada diperusahaan, hal tersebut dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan kurang optimal karena, masih adanya pegawai yang keluar diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi. Rendahnya disiplin pegawai dapat ditunjukkan oleh masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu adanya pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Maka karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan mengandalkan tugas yang dibebankan kepada karyawan lain menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut belum optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep dengan judul “**Sistem Penghargaan dan Hukuman Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep)**”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka perumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep
2. Apakah Hukuman berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
3. Apakah Penghargaan dan Hukuman secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
4. Diantara kedua variabel tersebut, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah sistem Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
2. Untuk mengetahui apakah Hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
3. Untuk mengetahui apakah Penghargaan dan Hukuman secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
4. Untuk mengetahui diantara kedua variabel Penghargaan dan Hukuman yang manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan adanya manfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep

Hasil penelitian mengenai pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal kinerja Karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, wawasan dan dapat mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang di peroleh saat kuliah

terutama mengenai teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Penghargaan dan Hukuman.

3. Bagi pihak Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Trunojoyo Madura yang ingin mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja Karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan yang menghadapi masalah mengenai Penghargaan dan Hukuman terhadap kinerja Karyawan.