

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Apalagi di zaman modern ini, kedisiplinan pegawai dalam bekerja sangat diperlukan bagi organisasi, antara lain dalam membangun ketelitian anggota dalam bekerja dan memanfaatkan waktu. Jika seorang karyawan disiplin dalam pekerjaannya, tidak diragukan lagi prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat setiap harinya, karena dia tahu bagaimana memperkirakan waktu yang digunakan dengan benar. Karena karyawan dianggap sebagai pemegang kunci (peran paling penting) sebuah keberhasilan organisasi (Wirawan dan Afani, 2018).

Organisasi adalah suatu perkumpulan sosial yang terdiri dari beberapa orang dengan sadar secara bersama-sama bekerja terus-menerus untuk mencapai maksud dan tujuan (Dewi & Hazmanan 2019). Selain organisasi itu sendiri, diperlukan kepemimpinan yang menjadi fokus perhatian sebagian orang, karena jika tidak ada pemimpin dalam organisasi maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Setiap organisasi segera menyatukan berbagai hal dan mengembangkan strategi manajemen baru, termasuk manajemen SDM. Beberapa poin penting yang menjadi fungsi HRM adalah evaluasi kinerja pegawai untuk melihat kemampuan SDM dan pemberian *reward* and *punishment* untuk mendorong dan memotivasi pegawai agar lebih semangat dan produktif.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan publik, perusahaan membutuhkan

keahlian di bidangnya, profesionalisme kerja, etos kerja dan disiplin yang tinggi dari seluruh karyawan. Sebagai strategi, perusahaan harus menerapkan peningkatan kualitas layanan dan kompetensi staf. Personalia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam pencapaian tujuannya memerlukan kontribusi sumber daya manusia. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kedisiplinan, karena kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Kinerja karyawan harus dipertahankan pada level terbaiknya karena merupakan aset penting. Orang bekerja untuk dorongan, misalnya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Biasanya bertemu dengan diri sendiri atau keluarga. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi menjadi penggerak kerja. motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2018). Baik tidaknya kinerja seseorang bisa saja dipengaruhi oleh seberapa kuat motivasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan (Dewi & Hazmanan 2019). Dalam mengarahkan pegawai pada motivasi yang baik menggunakan hal-hal yang positif seperti *reward* atau hadiah, atau sebaliknya dalam arti negatif berupa ancaman (*punishment*). Kinerja anggota yang tinggi tidak dapat terjadi tanpa motivasi dan insentif lainnya. *Reward* yang diberikan dapat memotivasi anggota untuk bekerja lebih giat lagi.

Reward adalah penghargaan yang diterima karyawan untuk pekerjaan yang dilakukan. Dalam praktik manajemen, penghargaan digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi karyawan. Sistem *reward* merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja (Merchant & Stede dalam Kentjana & Nainggolan, 2018). *Reward* dapat diartikan sebagai imbalan dari perusahaan yang dapat berupa kompensasi. Kehadiran hadiah meningkatkan gairah dan semangat kerja. Ketika karyawan merasakan semangat dan antusiasme, otomatis karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan melakukan yang terbaik. Hal ini memberikan pengaruh yang sangat positif bagi perusahaan, karena karyawan dengan kinerja yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Selain penghargaan, faktor lain yang mempengaruhi anggota adalah *punishment* atau hukuman yang dapat dikenakan kepada pegawai yang malas dan ceroboh dalam bekerja. Karena aktivitas dari para anggota dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari organisasi tersebut, dengan adanya sanksi yang diberikan kepada anggota tersebut dapat diharapkan akan meningkatkan produktivitas para anggotanya dan tidak mengulangi kesalahan yang sama lagi dalam bekerja (Panekenan, et, al., 2020). Selain dapat meningkatkan produktivitas, hukuman juga dapat mendisiplinkan dan memotivasi anggota, hukuman ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan kedisiplinan dan melatih serta memotivasi anggota untuk memastikan anggota mentaati semua peraturan yang ada dalam organisasi.

Ada banyak hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

Penghargaan dan hukuman paling banyak digunakan di perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Kedua metode ini biasanya digunakan di semua organisasi. Hal ini tentunya dinilai efektif dalam meningkatkan kinerja.

Menerapkan dua metode di atas sangat penting untuk motivasi karyawan yang baik. Semua itu dilandasi dengan menjaga kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan keuntungan dapat tercapai. Dengan kata lain, peningkatan kinerja harus disertai dengan penghargaan atau hukuman yang sesuai, yang pada akhirnya memotivasi karyawan untuk bekerja. Situasi seperti ini harus menjadi perhatian setiap perusahaan, tidak terkecuali Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG).

Koperasi diharapkan menjadi salah satu pelaku ekonomi dan berperan sebagai yang utama menunjang perekonomian nasional dalam rangka memberikan kesejahteraan kepada anggota dan masyarakat masyarakat. Koperasi sebagai pilar merupakan mimpi panjang dan tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi, agar mampu bertahan dan mengalami perkembangan dalam situasi perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) merupakan organisasi ekonomi berbentuk Koperasi dengan badan hukum Nomor: 5606/II/BH/1984. K3PG berkantor pusat di Jl. Ahmad Yani, Gresik, Jawa Timur. Didirikan pada tanggal 13 Agustus 1983. unit usaha yang dimiliki K3PG antara lain Swalayan, Toko Bangunan, Properti, Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU), Pabrik Petroganik, Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), Bengkel Kendaraan Bermotor, Perdagangan Umum, Penjualan

Jasa, Pupuk, Angkutan, dan Simpan Pinjam. K3PG juga memiliki anak usaha yang berbadan Hukum terpisah, yaitu PT Petro Karya Niaga (PKN), PT Petro Karya Mandiri (PKM), Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS).

Bidang	total Terlambat	total Tidak Check Lock
AMDK	65	7
HUKUM & SEKRETARIAT	87	1
KEANGGOTAAN	126	6
KEUANGAN	169	7
LK3	22	
PENGADAAN	107	3
PENGEMBANGAN & KORPORAT	44	
PROPERTI	147	7
PUPUK SUBSIDI	80	8
RENDAL USAHA	109	1
SDM & UMUM	123	31
SPBU & BENGKEL	140	14
SPI	42	2
Staf Utama	22	
TEKNOLOGI INFORMASI	16	6
TOKO BAHAN BANGUNAN	81	7
TOKO SWALAYAN	129	3
TOTAL	1509	103

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Tetap K3PG Desember 2022

Sumber: Absen Organik Desember 2022

Berdasarkan data presensi karyawan K3PG pada 7 bagian/bidang menunjukkan bahwa selama 1 bulan terdapat 1509 kali keterlambatan. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yg mengabaikan presensi sebanyak 103 kali. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa motivasi kerja karyawan masih belum optimal. Presensi kehadiran sangatlah penting karena dapat mempengaruhi tugas karyawan lainnya. Banyaknya karyawan yang hadir di kantor memang bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan perusahaan. Namun dengan jumlah kehadiran yang tinggi dapat menunjukkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Dengan adanya *reward*

dan *punishment* karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dengan fenomena yang ada maka peneliti mengangkat judul "**Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG)**".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *reward* dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan K3PG?
2. Apakah *punishment* dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan K3PG?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan K3PG.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan K3PG.

1.4 Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini

1. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang sumber daya manusia yang khususnya tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan di Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG).

2. Perusahaan Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia

Gresik (K3PG)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak bagi karyawan Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

3. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Penelitian ini sebagai informasi yang diperlukan dan dibandingkan bagi penelitian dimasa yang akan datang.