

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan, pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi dalam bidang lainnya. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai suatu tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas perusahaan.

Keberhasilan dalam perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dalam perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang telah dimilikinya untuk meningkatkan daya saing. Karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka menurut (Yuliawan dkk, 2023). Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi

kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi menurut (Yuliawan dkk, 2023).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut (Nompo & Pandowo, 2020). Kinerja karyawan dianggap paling penting bagi organisasi karena kesuksesan pencapaian target di dalam organisasi dapat terwujud ketika organisasi mempunyai kinerja karyawan yang baik. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan.

Kinerja mempengaruhi hasil kerja dari seorang karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pujian atau apresiasi atas hasil kerja yang telah dicapai sesuai tanggung jawab yang diberikan dan perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Demi terciptanya tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

CV Jagaraga Kuningan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang air mineral dalam kemasan seperti dalam cup, botol dan galon yang beralamat di JL.Jalaksana, Sindamulya, Kec.Jakaksana, Kab.Kuningan, Provinsi Jawa Barat 45554. Untuk bisa memberikan suatu pelayanan yang baik tentu harus

mempertuhkan sumber daya manusia yang baik, dalam melakukan suatu pekerjaan memerlukan suatu keahlian agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab. Maka dari itu perusahaan harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada agar perusahaan berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang direncanakan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan CV Jagaraga Kuningan menunjukkan bahwa terdapat suatu masalah pada kinerja karyawan, yang ditunjukkan pada penurunan kinerja dari setiap karyawan, dimana masih ada yang belum sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan. Terjadinya fenomena tersebut dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan perusahaan CV Jagaraga Kuningan sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Kinerja CV Jagaraga Kuningan Periode 2020 - 2022

Kategori	Periode					
	2020	%	2021	%	2022	%
	Jumlah		Jumlah		Jumlah	
Amat Baik	17	34,7%	15	30,6%	13	26,5%
Baik	20	40,8%	21	42,9%	19	38,8%
Cukup	12	24,5%	13	26,5%	17	34,7%
Kurang	0	0%	0	0%	0	0%
Total	49	100%	49	100%	49	100%

Sumber data: CV Jagaraga Kuningan

Berdasarkan data dari table 1.1 di atas dapat dilihat bahwa Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan Periode Tahun 2020 – 2022. Dengan kategori amat baik pada tahun 2020 yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 34,7% Namun, pada tahun 2021 pada kategori tersebut mengalami penurunan yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 30,6% Selain itu, tahun 2022

pada kategori tersebut masih mengalami penurunan sebanyak 13 orang dengan persentase 26,5%. Kategori baik pada tahun 2020 yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 40,8% Namun, pada tahun 2021 pada kategori tersebut mengalami kenaikan yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 42,9% Selain itu, tahun 2022 pada kategori tersebut penurunan sebanyak 19 orang dengan persentase 38,8%. Kategori cukup pada tahun 2020 yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase 24,5% Namun, pada tahun 2021 pada kategori tersebut mengalami kenaikan yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase 26,5% Selain itu, tahun 2022 pada kategori tersebut masih mengalami kenaikan sebanyak 17 orang dengan persentase 34,7%. Sedangkan yang memiliki kriteria sangat baik (a) periode 2020 – 2022 hanya pada tahun 2020 yaitu 17 orang dengan presentase 35%, hal ini menunjukkan bahwa penurunan yang signifikan dari dua tahun sebelumnya. Situasi ini tentu tidak memenuhi ekspektasi perusahaan karena perusahaan mengharapkan setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang setidaknya masuk dalam kategori baik.

Tabel 1. 2

Hasil Pra Survey mengenai Kinerja Karyawan Pada CV Jagaraga Kuningan

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	7	8	15
2	Saya mengerjakan setiap tugas dengan baik	7	8	15
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	5	10	15
4	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas	8	7	15

5	Saya memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten	6	9	15
Rata-Rata		44%	56%	15

Sumber; Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dilihat bahwa kinerja karyawan pada CV Jagaraga Kuningan yang dilakukan kepada 15 orang karyawan masih banyak menjawab belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan masih ada beberapa karyawan yang masih belum bisa melaksanakan tugas dengan akurat dan konsisten yaitu sebesar 44%, sedangkan karyawan yang menjawab menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan konsisten yaitu sebesar 56%.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya *reward* yang dilakukan oleh (Yulian dkk, 2023) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward* dimana pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan lainnya untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Menurut (Yulian dkk, 2023) *reward* adalah salah satu faktor yang merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi maupun rendahnya kinerja karyawan. Keterlibatannya dalam pekerjaan tinggi mempunyai arti bahwa seorang individu telah melaksanakan pekerjaannya secara profesional. *Reward* yang diberikan perusahaan berupa uang atau insentif yang diberikan pada karyawan yang bekerja dengan baik.

Punishment juga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Yuliawan dkk, 2023). *Punishment* merupakan suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi menurut (Yuliawan dkk, 2023) dengan punishment yang tepat dan bijak bisa membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dimana karyawan merasa lebih diperhatikan, sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan yang pada akhirnya mendorong mereka meraih kinerja yang diinginkan perusahaan. *Punishment* yang ada dalam perusahaan berupa surat peringatan agar karyawan bisa bekerja sesuai dengan peraturan diperusahaan.

Pentingnya budaya perusahaan yang terarah dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mempunyai efektifitas kerja yang tinggi dengan disertai kedisiplinan dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan memiliki andil yang sangat besar menurut (Yuliawan dkk, 2023) budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang berisikan aturan, norma, serta tata tertib yang berlaku akan memberikan informasi yang jelas mengenai kewajiban dan hak masing masing karyawan. Menurut (Yuliawan dkk, 2023) bahwa budaya organisasi adalah persepsi karyawan mengenai pandangan, cita cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi untuk semua anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi yang meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma dan perilaku yang

dianut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut menurut (Yuliawan dkk, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (I Gede Aryana Mahayasa & Ni Kadek Ari Dipta Wardani, 2022) bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari antara sikap pemberian *reward* terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Puspa Sari & Ekowati, 2021) yang menyatakan bahwa *reward* berhubungan negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Faradilla dan Rochdianingrum, 2023) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini didukung oleh (Sari & Ekowati, 2021) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas *punishment* anantara kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuliawan dkk, 2023) yang menyatakan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda dari (Lina, 2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berhubungan tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan ditemukannya research gap dengan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitiannya yaitu **“Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *reward*, *punishment* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Jagaraga Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV Jagaraga Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV Jagaraga Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Jagaraga Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh *reward*, *punishment* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh *reward*, *punishment* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, juga diharapkan bisa memperkaya teori-teori *reward*, *punishment* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana yang bermanfaat dalam pelaksanaan pengetahuan si penulis tentang *reward*, *punishment* dan budaya organisasi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam memperkaya teori-teori mengenai apa saja pengaruh *reward*, *punishment* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak manajemen atau pimpinan perusahaan maupun instansi, penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan terkait dengan pengaruh *reward*, *punishment* dan budaya organisasi terhadap kinerja karya