

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) berperan sangat penting sebagai unsur utama sebuah perusahaan dibandingkan unsur lainnya seperti modal dan teknologi, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan penuh jalannya sebuah perusahaan. Secanggih apapun sumber daya yang dimiliki perusahaan akan terasa nihil jika tidak dilengkapi dengan kemampuan yang berkualitas dan berkompeten dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemampuan yang berkualitas dan berkompeten dari sumber daya manusia itulah yang akan menjadi persaingan ketat dalam menentukan kemajuan sebuah perusahaan di masa yang akan datang.

Mengelola perusahaan bukanlah sesuatu hal yang mudah. Banyak hambatan yang mungkin akan dihadapi dalam mewujudkan perusahaan yang berkualitas dan berkompeten, terutama mengelola manusia di dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi makin terasa penting karena sumber keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang ditentukan oleh seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sudah pasti ditunjang dengan Kinerja Karyawannya yang baik. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Produktivitas kerja adalah pengukuran dan kualitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.¹ Produktivitas tidak bisa terlepas dari pengukurannya. Tidak ada pengukuran berarti tidak ada produktivitas. Pengukuran produktivitas bertujuan untuk melihat tingkat maupun perubahan produktivitas yang terjadi dalam perjalanan kurun waktu tertentu.²

Produktivitas tenaga kerja dapat di ukur dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk menghasilkan produk tersebut. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil atau tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sudah pasti ditunjang dengan kinerja karyawannya yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan bergantung kepada kinerja setiap karyawannya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di masa kini dan masa yang akan datang.

Pengelolaan kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk membangun keunggulan kompetitif perusahaan. Dari hasil penilaian kinerja akan dapat dijadikan dasar dalam penyusunan strategi untuk memenangkan persaingan. Penilaian terhadap setiap orang dalam organisasi menjadi acuan

¹ Sri Budi Cantika Yuli, Sumber Daya Manusia, UMM Press, Malang, 2005, hlm. 204.

² Haryono Sudriamunawar, Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas, Mandar Maju, Bandung, 2006, hlm. 79-80

siapa yang berprestasi dan berhak memperoleh penghargaan dan siapa yang kurang berprestasi.³ Allah SWT berfirman pada surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَفِيَهُمْ ۖ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْمَرُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Q.S. Al-Ahqaf : 19)⁴

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Salah satu cara yang harus diterapkan perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan bisa melalui penerapan Reward guna untuk dapat mencapai produktivitas kerja karyawan. Reward diberikan perusahaan dengan tujuan untuk merangsang meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan berdampak positif dengan kemajuan kinerja karyawan.

Reward artinya Penghargaan, dan bisa disebut juga sebagai kompensasi. Menurut Wibowo “Penghargaan adalah pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji“. Tujuan utama dari program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly).⁵ Kompensasi atau penghargaan juga

³ Wahibur Rokhman, Sumber Daya Manusia, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hlm. 67

⁴ Al-Qur'an Surat Al Ahqaf Ayat 19 , *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Karya Agung, Surabaya, 2006, hlm. 727

⁵ Wibowo, Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 362-363

diberikan kepada karyawan yang menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan, dedikasi tinggi yang dilengkapi dengan disiplin dan budi pekerti yang baik, serta hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan. Dampak positif dari kompensasi juga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Dalam konsep manajemen, kompensasi merupakan salah satu cara yang tepat untuk lebih meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi / perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi / perusahaan perlu memberikan imbalan (Reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Setiap organisasi baik itu organisasi kecil, menengah maupun besar, akan merancang sistem kompensasi yang tepat bagi para karyawan dengan tujuan memotivasi dan mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Kompensasi merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi sehingga mampu memperoleh dan memelihara perilaku positif karyawan. Dengan jumlah kompensasi yang diberikan, karyawan mungkin akan mengitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima serta membandingkan dengan teman didalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan

untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi atau pemberian penghargaan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Perusahaan juga harus menerapkan sanksi atau punishment kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Punishment dapat diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Menurut Ivancevich, Konopaske, Matteson dalam Gania “Hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”. Hukuman yang diberikan perusahaan memiliki efek positif dan negatif. Efek positif yang ditimbulkan dari hukuman yaitu karyawan menjadi sadar akan kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan dan berusaha untuk memperbaikinya. Efek negatif dari hukuman jika dikaitkan dengan kinerja karyawan yaitu ketidaknyamanan karyawan akan kerjanya yang kurang dihargai dan dinilai perusahaan dan juga bisa berakibat keluarnya karyawan.

Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.⁶

Konveksi El-Nifa merupakan perusahaan yang membuat aneka jilbab muslimah, konveksi El-Nifa berada di desa Purwosari Kudus. Konveksi El-Nifa menghadapi masalah pada karyawannya khususnya di bagian produksi, permasalahannya yaitu pada karyawan bagian produksi tersebut malas dan kurang disiplin, pemimpin sudah menargetkan dalam jangka satu minggu itu untuk menyelesaikan produksinya, namun ternyata para karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan produksi sesuai yang di targetkan pemimpin. Hal tersebut membuat pemimpin bertindak untuk melakukan upaya mengatasi

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 197

karyawan yang kurang disiplin itu dengan menegur supaya menjadi lebih baik maupun dengan menambah karyawan. Harapan pemimpin dari upayanya tersebut supaya kinerja para karyawan tersebut menjadi lebih baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Akan tetapi, upaya pemimpin tersebut tidak membuahkan hasil. Karyawan yang kinerjanya kurang baik sekitar 15 orang dan yang baik kinerjanya 25 orang, konveksi El-Nifa karyawannya berjumlah 40 orang.⁷

Terkait dengan hal tersebut, dirasa sangat penting Konveksi El-Nifa Kudus untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang memegang peranan penting dalam upaya peningkatan prestasi suatu lembaga. Keberhasilan suatu perusahaan bukan tergantung pada kuantitas melainkan kualitas karyawan yang profesional dan mampu mengembangkan usaha. Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan SDM yang terencana, terarah, dan terpadu sesuai ketentuan dan perkembangan perusahaan. Hal ini juga dapat didukung oleh program reward dan punishment bagi karyawan konveksi El-Nifa sehingga tujuan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai dan terpenuhi di masa depan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus di Konveksi Jilbab El-Nifa Purwosari Kudus)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi Jilbab?
2. Apakah ada pengaruh Hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi Jilbab?

⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Rofik selaku kepala butik Konveksi El-Nifa, pada tanggal 18 April 2017 pukul 12.00-13.00 WIB.

3. Apakah ada pengaruh Penghargaan dan Hukuman secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi Jilbab?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi Jilbab
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi Jilbab
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi Jilbab

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan referensi yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Konveksi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi Masyarakat

Untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya pada pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian dapat berfokus sesuai dengan permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut :

1. Obyek penelitian ini adalah karyawan pada industri konveksi pada karyawan di konveksi jilbab El-Nifa.
2. Yang diteliti adalah pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Sitematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang penulis susun :

1. **Bagian Awal**

Dalam pembagian ini terdiri dari halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, pengesahan skripsi, pernyataan, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. **Bagian Isi**

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi bab pendahuluan ini akan dikemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Hal yang dikemukakan dalam landasan teoritis adalah mengenai penghargaan, hukuman, produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir,

dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data, pembahasan serta implikasi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir meliputi : daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.