

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kunci dari kemajuan perusahaan, yang juga merupakan landasan dari atas suatu pencapaian visi perusahaan.

Karyawan merupakan suatu salah satu elemen penting dalam organisasi, dikarenakan karyawan mempunyai peranan penting dalam untuk menjalankan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga sebagai pelaksana pekerjaan yang akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Di lain sisi perusahaan diharapkan dapat memberikan suatu penghargaan/apresiasi yang setimpal atas pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Untuk itu ketergantungan atas kedua belah pihak ini akan tetap saling membutuhkan agar rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan sesuai rencana dan lancar.

Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja, yang mana produktivitas kerja tersebut harus selalu ditingkatkan, dan salah satu caranya adalah dengan penerapan penghargaan dan hukuman. Pada suatu perusahaan sangat diperlukan adanya program penghargaan dan hukuman, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan. Penghargaan sendiri memiliki beberapa banyak jenis yang bergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa Penghargaan tersebut diberikan. Dengan adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam bidang pekerjaan dihargai oleh perusahaan. Hal ini juga dapat memacu/memotivasi karyawan agar berprestasi lebih baik. Selain penghargaan ada juga hukuman yang diberikan terhadap karyawan atas suatu tindakan atau perilaku yang tidak diharapkan oleh

suatu perusahaan. Hukuman bertujuan mendisiplinkan karyawan-karyawan agar bertindak sesuai peraturan dan tata cara perilaku yang diterapkan oleh perusahaan.

Di beberapa kondisi tertentu penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tata aturan perusahaan. Sanksi diberlakukan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai target atau bekerja dibawah standar harapan perusahaan, begitu juga bagi karyawan yang bekerja tidak tepat waktu, atau bagi pekerja yang tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Peneliti memilih PT. Salam Pacific Indonesia Lines yang berlokasi di Jl. Kalianak No. 51F Surabaya. Perusahaan ini dipilih karena merupakan salah satu perusahaan pelayaran terbaik di Indonesia yang telah menerapkan dan menggunakan sistem disiplin budaya kerja. Sistem tersebut dipergunakan untuk membuat karyawan mempunyai rasa disiplin dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Jika karyawan sudah memiliki rasa disiplin dan loyalitas yang tinggi maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut, dan oleh karna itu diperlukan penerapan pemberian penghargaan dan hukuman pada perusahaan. Sehingga secara tidak langsung penerapan pemberian penghargaan dan hukuman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan diharapkan mampu meningkatkan daya saing bagi perusahaan.

Namun demikian, masih belum banyak adanya penelitian yang meneliti perusahaan jasa khususnya pada sektor pelayaran dan juga disisi lain studi yang menghubungkan antara penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan secara spesifik masih kurang. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja karyawan serta praktek pemberian penghargaan dan hukuman pada perusahaan pelayaran dan bagaimana variabel-variabel tersebut serta bagaimana pengaruhnya pada sektor pelayaran. Untuk tujuan tersebut maka penelitian ini dilakukan dan diberi judul

**“ PENGHARGAAN dan HUKUMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Penghargaan secara parsial memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya ?
2. Apakah Hukuman secara parsial memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya ?
3. Apakah Penghargaan dan Hukuman secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya ?
4. Manakah diantara variable Penghargaan dan Hukuman yang memiliki hubungan paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Penghargaan secara parsial memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah Hukuman secara parsial memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.

3. Untuk mengetahui apakah Penghargaan dan Hukuman secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya
4. Untuk mengetahui manakah diantara variable Penghargaan dan Hukuman yang memiliki hubungan paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan terutama dibidang Penghargaan dan Hukuman
2. Bagi peneliti: untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi peneliti selanjutnya: sebagai refrensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.