

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.

Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam menggapai keberhasilan ataupun tujuan yang terdapat didalam organisasi tersebut. Apabila kinerja karyawan tersebut baik maka dapat memajukan kualitas pada perusahaan. Namun sebaliknya apabila kinerja karyawan itu tidak maksimal atau buruk dapat mengakibatkan dampak yang merugikan bagi perusahaan. Dampak buruk yang terjadi dapat menyebabkan tidak tercapainya suatu tujuan dalam suatu organisasi. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dalam persaingan bisnis agar dapat mencapai tujuan utamanya melalui peningkatan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat dianjurkan untuk selalu di kembangkan dan di pelihara. Kinerja itu sendiri meliputi baik atau tidaknya performa pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan tidak dapat mengembangkan, memelihara kinerja karyawan mungkin karyawan akan gagal dalam melakukan tugas tugas nya, maka akan dapat mengakibatkan penurunan kualitas suatu perusahaan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan didalam suatu perusahaan. Untuk dapat mengembangkan dan memelihara kinerja karyawan dapat dilakukan melalui salah satu cara yaitu dengan menerapkan sistem penghargaan dan hukuman dalam suatu perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih efektif dan lebih optimal, maka perusahaan perlu memberikan sebuah penghargaan. Penghargaan merupakan semacam bentuk apresiasi yang di berikan kepada seseorang melalui suatu individu ataupun suatu kelompok yang biasanya diberikan berupa sebuah bentuk ucapan ataupun material. Penghargaan diberikan apabila kinerja karyawan tersebut berprestasi diatas rata – rata. Penghargaan sendiri dapat berupa bonus, gaji, liburan, promosi bahkan dana pensiun. Apabila penghargaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja kedepannya.

Tidak hanya penghargaan, hukuman ternyata juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih efektif dan lebih optimal. Hukuman merupakan semacam cara yang digunakan untuk dapat mengarahkan sebuah tingkah laku seseorang agar dapat bertindak sesuai dengan tingkah laku – tingkah laku yang secara umum telah berlaku. Hukuman diberikan apabila karyawan melanggar aturan yang terdapat di

dalam perusahaan sehingga perusahaan wajib memberikan hukuman yang sesuai dan adil kepada karyawan tersebut. Tujuan dari hukuman adalah untuk dapat meningkatkan kedisiplinan dan untuk mendidik karyawan agar dapat menaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar aturan. Hukuman sendiri dapat berupa teguran, larangan, peringatan, hingga demosi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kedai Beringin. Kedai beringin merupakan salah satu rumah makan berciri khas chinese food yang cukup besar dan terkenal yang terdapat di kota Semarang, Indonesia. Nama Kedai Beringin sendiri terkenal di kota Semarang dikarenakan memiliki keunikan tersendiri dalam menyajikan makanan dimana memiliki 2 varian menu yang berbeda di tiap jam operasionalnya yaitu masakan indonesia & masakan oriental. Selain makanannya yang lezat dan memiliki ciri khas Chinese food di setiap menu makanannya, Kedai Beringin ternyata memiliki harga yang tergolong terjangkau untuk dinikmati. Kedai Beringin ternyata telah menerapkan sistem penghargaan dan hukuman sejak di pertama kali di dirikan. Berdasarkan informasi yang telah diteliti dan ditelusuri oleh peneliti melalui wawancara dengan Ibu Ike selaku owner Kedai Beringin dan Ibu Agatha Wienda selaku manajer Kedai Beringin Semarang yang dilakukan secara langsung mendapatkan sebuah hasil yaitu walau sudah diterapkan sistem penghargaan dan hukuman yang ada di Kedai Beringin ternyata masih tidak tercapainya tingkatan yang maksimal. Hal ini terlihat masih lemahnya pemberian penghargaan dan hukuman pada saat karyawan bekerja, yaitu masih ada karyawan yang masih tidak disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat, tidak memberikan keterangan untuk tidak masuk bekerja, kinerja yang lambat saat bekerja, sehingga membuat target yang diharapkan Kedai Beringin menjadi menurun.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan penelitian yang telah dilakukan. Maka dalam penelitian kali ini peneliti ingin mengetahui dan mengkaji efek yang akan ditimbulkan dari adanya penerapan sistem penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Kedai Beringin, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Penerapan Penghargaan & Hukuman Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kedai Beringin Semarang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah di jelaskan oleh peneliti diatas, maka dapat di uraikan bahwa rumusan masalah yang terapat di dalam penelitian ini adalah:

1. Apa bentuk penghargaan dan hukuman yang diberikan kepada karyawan di Kedai Beringin Semarang ?

2. Bagaimana proses penerapan penghargaan dan hukuman dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Kedai Beringin Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang telah dibahas diatas, maka tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk - bentuk tentang penghargaan dan hukuman yang diberikan kepada karyawan di Kedai Beringin Semarang.

2. Untuk mengetahui penerapan sistem penghargaan dan hukuman dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Kedai Beringin Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian yang dilakukan ini sangat diharapkan pembaca dapat lebih memahami dan memiliki manfaat serta menambah wawasan perihal mengenai sistem penghargaan & hukuman terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan manfaat antara lain:

a. Bagi penulis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat menjadikan pembelajaran dan penopang dalam mengembangkan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan pada masa yang akan arian.

b. Bagi Kedai Beringin

Dengan hasil penelitian ini diharapkan Kedai Beringin dapat menggunakannya sebagai sumber acuan dan informasi untuk dapat mengambil kebijakan mengenai penerapan sistem

penghargaan dan hukuman kepada karyawan dalam hal untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Bagi mahasiswa

Selain dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahamannya mengenai penghargaan, hukuman dan kinerja karyawan disuatu perusahaan serta dapat digunakan sebagai referensi dalam meneliti proposal dengan topik yang sama di masa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORI

2..1 Penghargaan

1. Pengertian Penghargaan

Penghargaan merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada individu atau maupun kelompok apabila mereka telah menyelesaikan tugasnya dengan benar atau melakukan suatu keuntungan di bidang tertentu. Di dalam arab inggris Penghargaan diartikan sebagai reward, sebenarnya sama saja pengertiannya yaitu sama sama memberikan sesuatu kepada ariabletau kelompok yang telah berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik atau benar. Penghargaan sendiri dapat diberikan kedalam berbagai macam bentuk seperti sertifikat, , piala, medali, gelar, plaket ataupun pita.

Menurut Kadarisman, 2012 hlm. 1 dalam Zulkifli (2016) penghargaan merupakan segala sesuatu yang telah diterima oleh karyawan atas ganjaran dari sebuah pekerjaan yang telah diserahkan. Sedangkan menurut Fahmi, 2016 hlm. 57 dalam Astuti (2018) Reward ataupun kompensasi merupakan semacam bentuk pemberian balas jasa yang akan diberikan kepada karyawan dikarenakan prestasinya dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan, yang diserahkan baik dalam bentuk finansial ataupun non finansial.

Dari 2 pendapat para ahli diatas maka dapat peneliti simpulkan Penghargaan merupakan semacam bentuk apresiasi yang di berikan kepada seseorang melalui suatu individu ataupun suatu kelompok yang biasanya diberikan berupa sebuah bentuk ucapan ataupun material.

2. Tujuan Penghargaan

Menurut Moorhead dan Griffin, 2013 hlm. 158 dalam Setiawati (2019) menjelaskan bahwa penghargaan mempunyai 3 tujuan utama, antara lain :

- 1) Menarik orang-orang yang memiliki kualifikasi yang mumpuni untuk dapat bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar dapat terus siap untuk selalu bekerja.
- 3) Memotivasi karyawan untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.