

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia bisnis saat ini semakin ketat. Para pelaku bisnis dituntut untuk mengelola bisnis nya dengan baik supaya dapat menghasilkan produk baik barang maupun jasa yang kompetitif. Dibutuhkan kerja tim yang baik di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan bisnisnya. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, serta karyawan dengan karyawan sangat diperlukan. Sebuah perusahaan akan tercapai tujuannya jika didukung oleh beberapa elemen dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu elemen penting dalam perusahaan adalah karyawan.

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Satu hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, operasi yang tersedia sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung dari aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan perusahaan, dimana terjadinya persaingan atau kompetisi yang sangat berbeda. Hal ini memaksa perusahaan untuk bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.²

Peningkatan produktivitas dapat terwujud, jika pimpinan perusahaan memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Ada konsensus yang menyatakan bahwa faktor-faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen: perencanaan yang lebih baik, prosedur kerja yang lebih efektif, komunikasi yang lebih baik, sumber-sumber kemanusiaan yang lebih efektif, kebijakan, pembuatan keputusan yang ditingkatkan dan sebagainya. Semua usaha untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, sektor atau negara memerlukan organisasi serta

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm.1.

manajemen yang kokoh adalah menyatukan langkah dalam semua sistem produksi (atas jasa).³

Karyawan adalah orang yang menjual jasa berupa pikiran ataupun tenaganya dan mendapat *Reward* yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Ada dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian dari karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).⁴

Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang merupakan aset/kekayaan dalam organisasi/perusahaan dibandingkan dengan sumber daya yang lain (modal, bahan baku, mesin, metode maupun yang lainnya). Oleh karena itu kekayaan tersebut harus dipelihara sedemikian rupa supaya Sumber Daya Manusia tersebut tetap berada dalam perusahaan dalam waktu yang relatif lama, sampai dengan Sumber Daya Manusia tersebut telah menghabiskan masa kerjanya (pensiun) dalam perusahaan. Perusahaan yang berhasil tentunya akan terjadi jika karyawan bekerja dengan produktif.

Untuk menjadi perusahaan yang dapat bertahan dan bersaing dengan kondisi seperti sekarang produktivitas kerja adalah hal yang sangat penting. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencapai perbaikan terhadap apa saja yang ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan

³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 75-76.

⁴ <http://kbbi.web.id/karyawan> diakses pada 29 Januari 2019 pukul 20:06 WIB

pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Seorang manajer harus mampu mengukur produktivitas karyawannya secara akurat untuk mengevaluasi efektivitas dari setiap program motivasi, dengan demikian dapat bermanfaat bagi para manajer untuk menilai ketepatan sistem-sistem penilaian mereka.⁵

Dalam konsep manajemen, *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Perusahaan dapat merancang sistem *Reward* dengan cara menentukan tujuan kelompok atau organisasi yang hendak dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik *Reward* tersebut. *Reward* yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka. *Reward* dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *intrinsic Reward* yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang dan *extrinsic Reward* yang mencakup

⁵ J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011) hlm. 128

Motivasi, *Reward*, dan *Punishment* langsung dan *Punishment* tidak langsung serta manfaat lainnya.⁶

Jika hak berkaitan dengan *Reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *Punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *Punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.⁷ Salah satu peran penting dari *Punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *Punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *Punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *Punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk

⁶ Ricky Gumawang Jati, Benedictus. Skripsi : ”Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”. (Lampung: Universitas Lampung, 2017). hlm. 1-2.

⁷ Ivancevich, Konopaske dan Matteso, *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*: alih bahasa Gina Gania, Jakarta : Erlangga, 2007, hlm. 224

memelihara kedisiplinan dalam organisasi.⁸ Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan.

Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *Reward and Punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.⁹ *Reward* dan *Punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *Reward* dan *Punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97 sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan

⁸ Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009, hlm. 185

⁹ Raja Ali, dkk, *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar*, Makasar : UNHAS, 2011, hlm. 25

*kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*¹⁰

Ditekankan dalam ayat ini menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah/balasan dari Allah. Dan menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Seperti pengertian yang telah dijelaskan diatas bahwa *Reward* dan *Punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.

Seperti halnya dalam Usaha Dagang Putra Agung yang juga mengusung nilai-nilai Islam dalam kinerjanya dan telah menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment* dalam industrinya. *Reward* yang telah diterapkan dalam Usaha Dagang Putra Agung tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan di Usaha Dagang Putra Agung tersebut.

Punishment yang telah diterapkan di Usaha Dagang Putra Agung tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah dirasa lalai dalam melakukan kewajiban bekerja, melalui surat peringatan, sanksi bagi karyawan yang lalai dalam bekerja serta potongan gaji.

Usaha Dagang Putra Agung adalah salah satu industri yang bergerak dalam usaha dagang keperluan sehari-hari (sembako). Usaha dagang ini berdiri sejak

¹⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta : 2007, hlm. 278

tahun 1996 dengan bangunan yang masih kecil, namun dengan seiringnya waktu pada tahun 2000 bangunan UD. Putra Agung ini menjadi gudang besar sehingga bisa menampung gabah maupun beras yang sudah di giling dan siap jual. UD. Putra Agung ini menjual kebutuhan sehari-hari masyarakat yaitu beras, selain menjual beras UD. Putra Agung ini juga menjual bekatul sebagai pakan ternak. Selama ini produk beraslah yang paling dominan dan paling banyak dicari oleh masyarakat.

Dalam 1 minggu UD. Putra Agung bisa memesan gabah kepada supplier hingga 15 ton gabah. Pemasok yang biasa memesan beras secara langsung di UD. Putra Agung ada 3 supplier yang sering memesan. Di UD. Putra Agung gabah datang 3 hari sekali dan digiling sendiri. Pemberian *Reward* dan *Punishment* kepada karyawannya yang dilakukan oleh sebuah perusahaan yaitu Usaha Dagang Putra Agung yang berada di jalan raya Panjerejo Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung.

Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti sistem *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan judul **“Implementasi *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di UD. Putra Agung Rejotangan Tulungagung di tinjau dalam perspektif Islam”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pemberian *Reward* dan *Punishment* di UD Putra Agung Rejotangan Tulungagung?

2. Bagaimana upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui *Reward* dan *Punishment* di UD Putra Agung Rejotangan Tulungagung?
3. Bagaimana penerapan *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung Rejotangan Tulungagung di tinjau dalam perspektif Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana sistem pemberian *Reward*, dan *Punishment* di UD Putra Agung.
2. Untuk mendeskripsikan upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui *Reward*, dan *Punishment* di UD. Putra Agung.
3. Untuk mendeskripsikan penerapan *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung ditinjau dalam perspektif Islam.

D. Pembatasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, pikiran, dan supaya penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka peneliti memberi batasan masalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian difokuskan pada UD. Putra Agung yang ada di Jalan raya Panjerejo desa Tugu, kecamatan Rejotangan, kabupaten Tulungagung.
2. Melakukan penelitian terkait sistem pemberian *Reward*, dan *Punishment* di UD Putra Agung dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Melakukan penelitian terkait penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung ditinjau dari perspektif Islam.

E. Manfaat Penelitian

Dari adanya penelitian ini, hasil penelitian diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan secara Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan dan memperkaya wawasan tentang *Reward*, dan *Punishment* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan dapat menambah ilmu pengetahuan dan literatur guna pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia.

2. Kegunaan secara praktis

a. Bagi Akademik

Sebagai sumber bahan kajian yang dapat dimanfaatkan bagi penelitian selanjutnya dengan studi kasus sejenisnya khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

b. Bagi UD. Putra Agung

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dilakukannya penelitian lanjutan sehingga dapat dihasilkan rekomendasi yang lebih baik dalam hal penerapan sistem Motivasi, *Reward*, dan *Punishment* di perusahaan dan memberikan bantuan pemikiran sebagai pertimbangan untuk lebih meningkatkan mutu dan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai upaya memperbanyak kajian ilmiah bagi yang menekuni bidang studi yang sejenis.

F. Definisi Istilah

1. Definisi Konseptual

Untuk memperjelas judul, maka perlu adanya penegasan istilah sebagaimana dibawah ini:

- a. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia sehingga mampu menghasilkan keluaran (output) yang optimal.¹¹
- b. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.¹²
- c. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.¹³

2. Definisi Operasional

Secara operasional dapat ditegaskan bahwa penelitian ini akan meneliti terkait Analisis sistem pemberian *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung Kabupaten Tulungagung dan Upaya meningkatkan produktivitas melalui *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung.

¹¹ Ayu Angraini, Novita. Skripsi : Analisis Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di UD. Putra Agung (Tulungagung:2017).hlm.32.

¹² Hidayat, Faizal, Skripsi : *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variable Intervening* (Yogyakarta:2018),hlm.10

¹³ Ibid.,hlm.16.

G. Sitematika Penulisan

Pada sistematika penulisan ini menjadi 3 bagian yakni:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal usulan peneliti ini meliputi: halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, halaman abstrak.

2. Bagian Utama

Dalam bab ini terdiri dari lima bab dan masing-masing bab di bagi atas sub-sub bab. Adapun secara global penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Pada bab ini penulis memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penegasan istilah, sistematika penulisan.

BAB II: Kajian Pustaka

Penulis membahas tentang kajian singkat permasalahan secara teoritis. Peneliti memberikan sedikit gambaran terkait penjelasan dan penjabaran tentang judul penelitian, pengertian dari *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja, Selanjutnya akan dijelaskan hasil penelitian terdahulu, dan paradikma penelitian atau kerangka berfikir.

BAB III: Metode Penelitian

Dalam bab ini penulis akan membahas proses penelitian yang digunakan dalam penulisan meliputi: pola atau jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknis analisis data, pengecekan keabsahan temuan, tahap-tahap penelitian.

BAB IV: Hasil Penelitian

Pembahasan pada bab ini peneliti akan menjawab fokus penelitian dan membahasnya secara mendalam dengan data yang telah diperoleh. Peneliti akan membahas penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja di UD. Putra Agung Rejotangan Tulungagung.

BAB V: Pembahasan

Berisikan pembahasan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan.

BAB VI: Penutup

Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran-saran atau rekomendasi.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari dafrat rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan/ skripsi dan daftar riwayat hidup.