

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi seperti saat ini, persaingan dunia kerja semakin ketat. Persaingan yang ketat ini membutuhkan individu yang cerdas, kreatif, inovatif, etos kerja yang tinggi dan mampu berkarya dalam hal menghadapi perkembangan zaman. Perusahaan juga dituntut untuk dapat memproduksi barang dan jasa yang berkualitas baik, dan dapat memanfaatkan teknologi informasi serta ilmu pengetahuan. Hal tersebut perlu dipenuhi agar perusahaan dapat bersaing dan mempertahankan keberadaan bisnisnya.¹

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuannya masing-masing, dan apabila tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan, maka perusahaan akan tetap dapat mempertahankan keberadaannya dalam dunia bisnis. Proses pencapaian tujuan ini tidak hanya bergantung pada seberapa canggih teknologi yang digunakan atau sarana prasarana yang dimiliki, tetapi

¹ Putri Juwita Sari, Skripsi: “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar*”, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), hlm. 1-2.

juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.² Sumber daya manusia ini merupakan sebuah elemen yang paling penting dan harus diperhatikan mengingat tingginya persaingan dunia bisnis yang semakin ketat. Hal ini membuat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Namun pada kenyataannya sumber daya manusia yang terdapat pada CV tersebut belum memenuhi kriteria dari apa yang telah diharapkan oleh pemilik perusahaan sehingga menghambat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Seperti sumber daya manusia yang kurang disiplin, tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dan mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.³ Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

²Vicky Frestiani Dewi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda", *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2 (2). 2014, hlm. 1-3

³Sandra Febrycco Darmawan, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah*, *Jurnal: Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, Vol. 3 (1) April 2012 hlm. 1.

Masalah yang terjadi di perusahaan bukanlah serta merta murni dari sumber daya manusia itu sendiri, melainkan bisa saja dari pola asuh perusahaan yang kurang tepat. Hal ini diperlukan komunikasi dua arah antara pemilik perusahaan dengan karyawan agar mencapai titik temu dalam menganalisa keinginan perusahaan dan keinginan dari para karyawannya. Didalam suatu perusahaan, seharusnya pemilik perusahaan tidak hanya menuntut agar karyawan bisa mencapai target yang telah direncanakan. Melainkan juga harus memberikan imbalan kepada karyawannya atas jerih payah yang juga telah dikeluarkan untuk perusahaan. Hal ini harus diberikan secara seimbang dan berkelanjutan yang tujuannya agar kinerja karyawan semakin baik dan dapat mencapai target yang telah direncanakan. Sehingga perlu untuk perusahaan memberikan sebuah motivasi kerja secara berkala, memberikan kompensasi secara baik dan adil dan memberikan *punishment* atau hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Perusahaan harus bisa memiliki produktifitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target dari perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik pada suatu perusahaan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi terget-target yang telah ditetapkan, dan dapat

membantu perusahaan dalam memperoleh suatu keuntungan yang tinggi.⁴ Namun apabila kinerja dari perusahaan tersebut menurun atau kurang baik maka perusahaan juga akan mengalami penurunan sehingga dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola karyawannya dengan baik agar kinerja dari karyawan tersebut dapat maksimal, tidak adanya konflik antar karyawan serta dapat tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kinerja adalah hasil unjuk kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁵ Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan oleh karyawan didalam suatu perusahaan. Atau bisa dikatakan sebagai perilaku yang tampak dari karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam sebuah perusahaan pasti manajer mengetahui bagaimana cara agar karyawannya lebih bersemangat dalam bekerja. Selain menguntungkan bagi karyawan juga akan berdampak baik bagi perusahaan. Indikator dalam kinerja karyawan antara lain kuantitas

⁴Didik Choirudin, Skripsi: *Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Budaya Perusahaan, Motivasi Karyawan, dan Dukungan Organisasi Studi Pada Karyawan Lor-in Solo Hotel*, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2017), hlm. 2.

⁵A. Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), hlm. 8.

pekerjaan seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, kualitas pekerjaan seperti teliti dalam melaksanakan tugas, disiplin dalam bekerja, tanggung jawab, dan dapat bekerja sama dengan tim.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan *punishment*. Dalam hal ini manajemen dalam suatu perusahaan berperan penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor motivasi kerja, kompensasi, dan *punishment* dapat mendukung dan mendorong karyawan dalam suatu perusahaan untuk bekerja dengan lebih baik sesuai dengan keinginan dari pemilik perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan adanya motivasi kerja, kompensasi, dan *punishment* maka akan mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja, kompensasi dan *punishment* adalah cara yang digunakan perusahaan untuk mengatasi masalah yang ditimbulkan dari sudut pandang sumber daya manusia, seperti sumber daya manusia yang kurang disiplin waktu, dan tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaiknya pemilik perusahaan juga memberikan penilaian kerja terhadap kinerja karyawannya agar dapat mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh

setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang.⁶ Hal ini sangat berguna baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang mana akan memudahkan bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan maupun *punishment* kepada karyawannya. Untuk karyawan yang memiliki kinerja yang buruk maka perlu adanya motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.⁷ Adanya motivasi kerja terhadap seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Memotivasi karyawan dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan serta tujuan apa yang ingin dicapai oleh seorang karyawan. Dengan cara itu, manajer dapat memberikan arahan dan dukungan dalam mencapai tujuan karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan secara maksimal.⁸ Indikator dari motivasi kerja adalah keinginan karyawan

⁶Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zafatama Publisher, 2010), hlm. 187.

⁷Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), hlm. 87.

⁸Imroatul Hanifatun Imna, Skripsi: *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2019), hlm. 2.

untuk berprestasi, keinginan karyawan untuk berkuasa, keinginan untuk meningkatkan hasil kerja, keinginan meningkatkan pengetahuan kerja. Selain dari motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu yang diterima oleh karyawan selain daripada gaji pokok sebagai pengganti atas kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁹ Sistem kompensasi yang baik dalam perusahaan adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negative terhadap

⁹Septawan, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Pres, 2014), hlm. 5.

perusahaan.¹⁰ Indikator dari kompensasi adalah kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata *punishment* atau hukuman diartikan sebagai siksa yang dikenakan kepada orang yang melanggar Undang-undang.¹¹ Pemberian *punishment* kepada karyawan dapat dipakai dalam perusahaan sebagai penilaian kerja bagi karyawan-karyawan yang tidak berprestasi. Karena dengan *punishment* manager akan lebih mudah dalam menilai kinerja dari karyawan. Sehingga karyawan yang melakukan suatu kesalahan-kesalahan nantinya akan mendapatkan sebuah *punishment* atau hukuman karena telah melakukan pelanggaran. Indikator dari *punishment* adalah adanya hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditempuh dengan berbagai cara, yaitu dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian motivasi yang berkelanjutan, serta dapat menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.¹² Tidak hanya

¹⁰Danang Indra Putranto, Sri Suryoko, Handoko Djoko W, Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang, "*Diponegoro Journal of Social and Politic*" 2012, hlm. 2.

¹¹ Kbbi.kemdikbd.go.id diakses pada 11 April pukul 16.18.

¹²Yogo Noto, "Pengaruh Skema Kompensasi Reward, Punishment Terhadap Fraudulent Financial Reporting Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Nominal* Vol. V (1) Tahun 2016 hlm. 110.

kompensasi saja yang perlu ditekankan, tetapi juga factor motivasi yang perlu dan terus untuk ditekankan. Agar tujuan dari perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan maksimal maka keseimbangan antara karyawan, kompensasi, dan memotivasi karyawan haruslah diperhatikan.

Didalam suatu perusahaan, motivasi kerja, kompensasi dan *punishment* menjadi hal yang harus ada didalamnya. Tiga komponen tersebut bukanlah menjadi satu-satunya faktor yang ada didalam perusahaan, melainkan beberapa faktor yang dapat menjadi acuan pemilik perusahaan untuk melakukan penilaian kerja. Selain itu, tiga komponen tersebut juga bisa digunakan karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

CV Sam Bintang adalah CV yang terletak di Desa Tungulsari Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. CV ini bergerak dibidang peternakan, yang mana menyediakan sarana produksi ternak unggas seperti premix, mineral, obat-obatan ayam, vaksin, tenaga vaksin, DOC Layer, DOC Joper, maupun tenaga kesehatan. CV ini telah memiliki karyawan dengan jumlah 30 karyawan yang bekerja tersebar se-karisidenan seperti Kediri, Blitar, Trenggalek maupun Tulungagung, yang mana mereka ditugaskan untuk melakukan pemberian obat atau melakukan penyuntikan terhadap ayam dalam

jumlah yang banyak. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini adalah kurangnya memiliki kesadaran dalam mengatur waktu bekerja, dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan target yang telah diberikan. Hal tersebut dapat dilihat dari datangnya karyawan ke tempat kerja yang tidak sesuai dengan jadwal dan meninggalkan tempat kerja sebelum tugas terselesaikan. Berhubung betapa pentingnya motivasi kerja, kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di CV Sam Bintang, maka hal ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencaai target yang diinginkan.

Dengan adanya pemberian motivasi kerja dari pihak perusahaan kepada karyawan membuat karyawan merasa disayang dan diperhatikan oleh perusahaan. Sehingga dengan adanya motivasi dalam diri seorang karyawan akan membuat kinerja dari karyawan meningkat yang mana hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung dari pihak perusahaan kepada karyawan membuat karyawan merasa bahwa kinerja yang telah dikeluarkan dihargai oleh perusahaan. Dan hal ini juga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan mengalami peningkatan dan pada akhirnya produktivitas dari perusahaan meningkat. Dan dengan

adanya *punishment* akan membuat karyawan lebih bisa berpikir lagi bahwa apa yang akan dilakukannya berdampak pada dirinya sendiri. Dengan karyawan melanggar peraturan berarti karyawan siap untuk mendapatkan hukuman, yang mana bila karyawan ini sadar akan kesalahan yang diperbuat maka hal ini akan membuat kinerja dari karyawan meningkat dan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Diharapkan dengan pemberian motivasi kerja, kompensasi dan *punishment* membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi maupun perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan harapan agar tujuan dari perusahaan tercapai dan terlaksana dengan baik dan maksimal. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada CV. Sam Bintang PS Tulungagung)”**

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cakupan yang mungkin muncul dalam penelitian, supaya pembahasannya lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang dicapai yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi kasus pada CV. Sam Bintang PS Tulungagung). Variabel yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dan variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi dan *punishment*. Objek penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di CV. Sam Bintang PS Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah yang terkait dengan penelitian ini guna menjawab segala permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam?

2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam?
3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan diadakan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.
2. Menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.
3. Menjelaskan pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.
4. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

E. RUANG LINGKUP DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cakupan yang mungkin muncul dalam penelitian dan pembatasan masalah untuk tujuan pembahasan yang terarah

1. Ruang lingkup

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, kompensasi, dan *punishment* yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sam Bintang PS Tulungagung dengan indikator sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja, indikator variabel ini yaitu: keinginan berprestasi, keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berafiliasi (hubungan yang erat dengan karyawan, keinginan meningkatkan kemampuan kerja, keinginan meningkatkan pengetahuan kerja.
- b. Kompensasi, indikator variabel ini yaitu : kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung.
- c. *Punishment*, indikator variabel ini yaitu : hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat
- d. Kinerja karyawan, indikator variabel ini yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan penelitian bertujuan untuk menghindari tidak terkendalinya bahasan masalah yang berlebihan dan melebar pada studi ini, yaitu sebagai berikut :

- a. Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan CV. Sam Bintang Tulungagung.
- b. Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah CV. Sam Bintang Tulungagung.

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau sebagai acuan bagi penelitian sejenis untuk dapat menambah dan mengembangkan wawasan dan pengetahuan bagi pembaca tentang Pengaruh Motivasi Kerja Kompensasi dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan CV. Sam Bintang Tulungagung.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang motivasi kerja, kompensasi, *punishment* secara materi maupun secara nyata dalam dunia kerja.

b. Bagi CV. Sam Bintang PS Tulungagung

Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, pertimbangan maupun masukan bagi CV. Sam Bintang PS Tulungagung dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dapat terus meningkatkan efektivitas kerjanya. Selain itu perusahaan dapat lebih memaksimalkan kinerjanya agar dapat meningkatkan kualitas daripada kinerja pegawai.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun acuan penelitian untuk penulis selanjutnya.

G. PENEGASAN ISTILAH

Sebelum penulis menguraikan isi penelitian, maka terlebih dahulu diawali dengan memberikan penjelasan tentang pengertian dari berbagai istilah yang dipergunakan sebagai dasar dalam penelitian ini.

Istilah-istilah tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu kebijaksanaan oleh pimpinan perusahaan sebagai pendorong kerja karyawan agar dapat bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Pengertian motivasi menurut Heidjrachman dan Suad menyatakan bahwa motivasi adalah proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut Hasibuan motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan ada sasaran.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi ataupun perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

c. *Punishment*

Menurut Mangkunegara *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan

pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.¹³

d. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah perbandingan dari hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazim per jam).

2. Penegasan operasional

Penelitian ini ditujukan agar kinerja dari karyawan didalam suatu perusahaan dapat meningkat sehingga perusahaan juga akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja adalah suatu proses dorongan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang mana dorongan tersebut dapat membuat seseorang lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan. Selain daripada motivasi yang dilakukan perusahaan agar karyawannya lebih giat dan bersemangat adalah dengan memberikan kompensasi. Yang mana kompensasi adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah dilakukannya dalam meningkatkan produktifitas di perusahaan. Dengan diberikannya motivasi dan kompensasi kepada karyawan didalam lingkungan perusahaan.

¹³A. Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Resdakarya, 2000), hlm. 10.

Maka karyawan secara langsung dapat memberikan peningkatan yang cukup signifikan didalam perusahaan yang digelutinya. Namun. Tidak hanya itu, hal lain yang dapat digunakan sebagai pacuan agar karyawan dapat melakukan persaingan dalam bekerja yaitu dengan adanya *punishment* atau hukuman. *Punishment* atau hukuman adalah sebuah aturan atau hukuman yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengarahkan perilaku karyawan yang tidak baik sebagai alat pengendali agar kinerja dari perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya punishment atau hukuman, karyawan akan lebih befikir ulang agar tidak melakukan pelanggaran. Dalam hal ini secara tidak langsung menyebabkan karyawan akan terus meningkatkan performa bekerja karna telah menegtahui hal-hal yang dapat membuat kinerja dari karyawan meningkat.

H. SISTEMATIKA PENULISAN

Secara garis besar bahwa dalam penulisan penelitian ini terdiri dari enam bab. Masing-masing dari bab memiliki sub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis serta berkesinambungan agar dapat dipahami. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari: (a) Latar Belakang Masalah, (b) Identifikasi Masalah, (c) Rumusan Masalah, (d) Tujuan Penelitian, (e) Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian, (f) Manfaat Penelitian, (g) Penegasan Istilah, (h) Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teori, terdiri dari: (a) Motivasi Kerja, (b) Kompensasi, (c) *Punishment* (d) Kinerja Karyawan, (e) Kajian Penelitian Terdahulu, (f) Kerangka Konseptual, (g) Hipotesis Penelitian.

BAB III Metode Penelitian, terdiri dari: (a) Pendekatan Dan Jenis Penelitian, (b) Populasi, Sampling, dan Sampel Penelitian, (c) Sumber Data, Variabel, dan Skala Pengukurannya, (d) Teknik Pengumpulan Data dan Instrument Penelitian, (e) Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian, terdiri dari: (a) Deskripsi Data, (b) Pengujian Hipotesis.

BAB V Pembahasan, terdiri dari: (a) Pembahasan Rumusan Masalah I, (b) Pembahasan Rumusan Masalah II, (c) Pembahasan Rumusan Masalah.

BAB VI penutup, terdiri dari: (a) Kesimpulan, (b) Saran.

Bagian Akhir, terdiri dari: (a) Daftar Pustaka, (b) Lampiran-lampiran.