

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan pada era globalisasi ini harus dapat mempersiapkan usahanya untuk dapat bersaing di pasar lokal, nasional bahkan global. Persaingan dunia bisnis saat ini sudah semakin ketat, jika suatu usaha hanya terpaku pada sistem lama yang belum menumbuhkan teknologi, kreatifitas dan inovasi maka bisa dilihat beberapa waktu kedepan usaha tersebut akan lenyap ditelan oleh perkembangan perusahaan yang sudah lebih jauh menerapkan teknologi, inovasi dan kreatifitas. Haag dan Keen (1996) dalam (Dewi, 2016) menyebutkan bahwa Teknologi Informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Komponen-komponen yang mendukung teknologi informasi dan komunikasi diantaranya adalah komputer (sistem komputer), komunikasi, dan keterampilan bagaimana menggunakannya

Selain teknologi yang terus mengalami kemajuan, kreatifitas dan inovasi yang terus berkembang, sumber daya manusia yang unggul juga menjadi sarana kesuksesan perusahaan dalam mencapai keberhasilannya. Hal ini relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartati (2020) yang menyatakan bahwa salah satu unsur terpenting yang dapat menunjang jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan), sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

PT. Putera Griya Sentosa merupakan perusahaan pengelolaan pusat perbelanjaan dan perkantoran yang bergerak di bidang perdagangan, perbelanjaan baju dan fashion eceran maupun grosir terbesar di Kota Surakarta. Penulis mencoba untuk melakukan penelitian di PT. Putera Griya Sentosa yang terletak di Pasar Kliwon Kota Surakarta, karena penulis tertarik mengenai cara pengelolaan pusat perbelanjaan, terkhususnya pada cara pengelolaan dan pengembangan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Putera Griya Sentosa.

Tidaklah mudah mengelola pusat perbelanjaan, karena hal ini tentunya menuntut manajemen untuk melakukan berbagai strategi agar pusat perbelanjaan yang ia kelola terus mengalami kenaikan tingkat pengunjung, namun diantara

semua itu, fenomena yang muncul dan menarik untuk dibahas oleh penulis pada saat ini adalah mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan tersebut. Penulis tertarik untuk membahas dan meneliti tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) karena manusia merupakan unsur penting dalam perusahaan. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia juga tidaklah mudah, karena hal ini berkaitan dengan kemampuan, kreatifitas, karakter, sifat dan sikap setiap orang didalam perusahaan yang berbeda-beda.

Ikhsan dkk., (2019) didalam penelitiannya menyatakan bahwa eksistensi kinerja pegawai yang terus meningkat akan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu manajemen harus mempelajari sikap, perilaku dan karakter masing-masing seorang pegawai serta membuat kebijakan atau peraturan yang dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kompetensi pegawai. kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. UU Negara Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan No. 13 pasal 6 ayat 10 tentang kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sulasma (2016) mengatakan bahwa suatu organisasi akan terus berkembang jika didukung dengan sumber daya yang kompetitif dan mampu bersaing di kancah global. isu tentang kompetensi dan kinerja pegawai menjadi hal yang penting dan menarik dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Salah satu tindakan dari sikap perhatian kepada kompetensi pegawai adalah dengan melakukan penelitian secara komprehensif sehingga setiap organisasi mengetahui seberapa tingkat kompetensi pegawai yang sesungguhnya serta dampak tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Marhayani dkk., (2019) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang secara kausal berkaitan dengan pemenuhan kriteria yang dibutuhkan dalam menduduki suatu jabatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang perlu dipenuhi jika terdapat tuntutan dalam suatu pekerjaan. Lengkap dan kompleksnya kebutuhan sarana dan prasarana suatu perusahaan

harus diimbangi dengan kompetensi pegawai yang mumpuni, informatif, inovatif, serta memiliki ide dan gagasan yang terarah ke masa depan perusahaan.

Kompetensi bukan menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, pemberian *reward* dan *punishment* merupakan bentuk motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih semangat dan produktif. *Reward* bertujuan dapat memotivasi para pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien serta mampu mencapai hasil yang melebihi standar yang telah disepakati sebelumnya, pemberian penghargaan kepada karyawan ini juga dapat memberikan kepuasan terhadap diri pegawai sebab dia akan merasa dihargai atas kontribusinya di perusahaan.

Punishment merupakan tindakan kebalikan dari *reward*, jika *reward* merupakan pemberian atas kontribusi pegawai, maka *punishment* atau hukuman merupakan tindakan yang dilakukan perusahaan untuk memberikan efek jera terhadap karyawan yang lalai atas pekerjaannya dan membuat kesalahan sehingga merugikan perusahaan, hal ini dilakukan sebagai pembelajaran bagi para pegawai disuatu perusahaan. Novarini dan Imbayani, (2019) menyatakan bahwa hukuman bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang melanggar, menjaga peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika perilaku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak merespon atau tidak menampilkan perilaku yang diharapkan.

Sikap dan perilaku seorang karyawan dalam perusahaan tentunya akan menjadi budaya bekerja bagi individu karyawan itu sendiri yang tentunya juga akan memberikan pengaruh sikap kerja kepada anggota karyawan lainnya. Sikap disiplin kerja yang baik pada dasarnya akan tumbuh dan berasal dari kesadaran manusia itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Yuliandi dan Tahir (2019) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi akan tercermin dari tanggungjawabnya sebagai karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Razak dkk., (2018) Seseorang dengan sikap disiplin kerja yang tinggi akan mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku serta loyal terhadap perusahaan, seperti datang dan pergi sesuai waktu yang telah ditentukan, mengerjakan pekerjaannya on time/ tepat waktu, melakukan lembur jika diperlukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan karyawan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia juga berupa suatu kegiatan organisasi dalam upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang andal dan berkualitas melalui proses perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan pengendalian sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kapabilitas dari karyawan-karyawannya, jika suatu perusahaan tidak mampu menyaring dan mengelola karyawannya dengan baik, hal ini akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Kebijakan perusahaan yang terus mengalami perubahan mendorong perusahaan untuk menyaring karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan teknologi informasi dan memiliki perspektif untuk terus belajar, berkembang dan maju.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang tertulis diatas, maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan memformulasikan judul **“KOMPETENSI, REWARD, DAN PUNISHMENT PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (KASUS PADA PERUSAHAAN PT.PUTERA GRIYA SENTOSA)”**.

B. Alasan Pemilihan Judul

Berdasarkan judul tesis yang peneliti angkat, yaitu “Kompetensi, *Reward*, Dan *Punishment* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Kasus Pada Perusahaan PT.PUTERA GRIYA SENTOSA)” peneliti memberikan alasan sebagai berikut:

1. Kinerja menurut Putra & Damayanti (2020) merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan sehingga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien. Maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini diukur dari segi kompetensi yang dimiliki karyawan, sistem reward atau imbalan yang berlaku di perusahaan, penerapan punishment atau hukuman dalam perusahaan dan tingkat kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Kompetensi, *reward*,

punishment serta disiplin kerja merupakan variabel-variabel yang tercakup dalam konsep penerapan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia, sehingga variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini penulis anggap relevan untuk diaplikasikan dalam fungsi keilmuan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Disiplin kerja menurut Yuliana dkk, (2017) yang dikutip dalam (Efendi dkk., 2020) adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi atau perusahaan untuk memenuhi berbagai peraturan kantor yang telah ditentukan. Sutrisno dkk, (2016) yang dikutip dalam (Efendi dkk., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan aspek sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas perusahaan.

Berkaitan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno dkk, (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan aspek sistem kerja yang harus dipenuhi untuk menunjang kinerja karyawan, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan terhadap perusahaan dalam mengevaluasi akan pentingnya disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Kompetensi merupakan aspek ukuran penting dalam menentukan keberhasilan seorang pegawai pada suatu jabatan di tempat ia bekerja untuk dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Abas dan Imam (2016) menyatakan bahwa kompetensi dan ketrampilan kerja dapat memberi mereka keuntungan dalam pengaturan kerjanya, perhatian yang tepat pada pengembangan kompetensi dan ketrampilan oleh pengusaha, karyawan, lembaga akademis, agen tenaga kerja dan pembuat kebijakan dapat membantu mengatasi masalah kinerja.

Kompetensi karyawan penting untuk diteliti karena dapat menambah pemahaman akan pentingnya kompetensi bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dari penelitian ini diharapkan perusahaan untuk lebih memperhatikan kompetensi kinerja karyawan dan dapat mengimplikasikan pentingnya kompetensi dalam kinerja di perusahaan.

4. Novarini dan Imbayani (2019) menyatakan bahwa dalam konsep manajemen, penghargaan dapat berupa suatu yang berwujud dan suatu

yang tidak berwujud yang diberikan organisasi terhadap karyawan, baik secara sengaja maupun tidak sengaja sebagai imbalan bagi karyawan atas kontribusi yang baik terhadap pekerjaan dan bagi karyawan yang menerapkan nilai-nilai positif pada organisasi. Fajar dkk, (2018) *Reward* atau imbalan merupakan komponen penting dalam manajemen kinerja melalui pendekatan motivasional yang memiliki efek dan pengaruh yang berbeda-beda pada masing-masing individu dalam sebuah organisasi.

Variabel *reward* penting untuk diteliti karena sistem pemberian imbalan terhadap karyawan dapat memberikan efek terhadap kinerja masing-masing individu dalam organisasi. Dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengimplikasikan sistem *reward* dalam perusahaan dan menjadi evaluasi bagi perusahaan agar dapat meningkatkan manajemen kinerja.

5. *Punishment* atau hukuman menurut Champoux (2011) yang dikutip dalam (Fajar dkk., 2018) menyatakan bahwa hukuman merupakan sebuah kejadian negatif untuk mengurangi frekuensi perilaku yang tak diinginkan. Luthans (2011) dalam (Fajar dkk., 2018) berpendapat bahwa hukuman adalah segala sesuatu yang melemahkan perilaku negatif dan cenderung mengurangi frekuensi selanjutnya.

Penerapan hukuman dalam suatu organisasi diharapkan dapat mengurangi tindak negatif dari individu dalam sebuah organisasi dan memberikan efek jera bagi individu yang telah melakukan tindak negatif. Sistem penerapan hukuman penting untuk diteliti. Sebab, hukuman merupakan motivasi negatif yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja individu dalam organisasi. Dari penelitian ini diharapkan sistem penerapan hukuman terhadap karyawan dapat mendorong terhadap kinerja karyawan lebih baik.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS)?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS)?

3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS)?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS).
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS).

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS).
2. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS).
3. Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS).
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS).
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS).

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan serta memberikan manfaat bagi PT. Putera Griya Sentosa.

1. Manfaat Praktis:
 - a. Sebagai informasi dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan terkait mengenai kompetensi, *reward*, dan *punishment* serta kinerja karyawan.
 - b. Memperbaiki dan meningkatkan kinerja internal karyawan PT. Putera Griya Sentosa.

2. Manfaat Teoritis:
 - a. Sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya kompetensi, *reward* dan *punishment* serta kinerja karyawan sebagai bagian dari kajian manajemen sumber daya manusia.
 - b. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan judul penelitian ini.