



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang hebat dan unggul diakui menjadi faktor penting bagi organisasi. Keunggulan dan kehebatan tersebut tentu dilihat dari kinerja masing-masing individu tersebut terhadap pekerjaannya. Kemampuan dilihat oleh perusahaan pada saat proses seleksi pemilihan karyawan sehingga dapat menilai dasar yang dimiliki SDM itu untuk bekerja. Motivasi memberikan arti untuk mendorong atau menyokong seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal sesuai kebijakan perusahaan dan kesempatan lebih kepada perusahaan yang memberikan waktu yang tepat dan dalam keadaan yang tepat memberikan dengan tujuan perkembangan perusahaan.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dengan manajemen disiplin kerja dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat top, middle, maupun lower dalam pengelolaan suatu perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syaifuddin Kasim Riau

optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Setiap organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari para

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi.

Adapun yang mempengaruhi reward dan punishment terhadap motivasi kerja yaitu kebutuhan yang belum terpenuhi, mencari dan memilih untuk memuaskan kebutuhan, perilaku yang di arahkan pada tujuan, imbalan dan hukuman, kepuasan, menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi **Ardana (2008:31)**.

Hukuman dapat dikatakan sebagai pembebanan hasil-hasil yang tidak menyenangkan kepada seorang karyawan. Hukuman biasanya muncul mengikuti perilaku yang tidak diinginkan. Cara ini telah digunakan dan akan terus digunakan sebagai metode untuk mengubah perilaku seorang karyawan. Pentingnya motivasi karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan suatu usaha atau kegiatan seorang manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan, hal ini diperlukan dalam setiap usaha mencapai tujuan karena keberhasilan organisasi atau instansi dalam meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja para karyawan atau pegawai.

Reward sebagai bentuk manfaat positif sehingga tidak selalu reward diwujudkan dalam bentuk materi seperti gaji, bonus, dan tunjangan sedangkan punishment ialah tindakan karyawan yang melakukan kesalahan akan

mengakibatkan karyawan mendapatkan surat peringatan, pemutusan hubungan kerja, potongan gaji dan mutasi dari perusahaan.

Adapun salah satu perusahaan yang memberlakukan *reward* dan *punishment* adalah PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Kebun Sei Galuh merupakan salah satu unit usaha dari SBU Sei Galuh yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit dan karet di bawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, Riau. Kebun Sei Galuh dibangun pada tahun 1984 sesuai dengan pencadangan lahan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Riau No. KPTS/185/IV/1984, Tanggal 12 April 1984 seluas 21.490 Ha. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar memiliki jumlah karyawan 404 karyawan dari divisi yang berbeda. Oleh sebab itu perusahaan harus memberlakukan aturan-aturan guna menjaga perilaku seluruh karyawan tersebut, PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar memberlakukan *reward* dan *punishment* sebagai acuan bagi karyawannya untuk meningkatkan perilaku serta memberi kesempatan bagi karyawannya untuk berkarir.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun data *reward* yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Data gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan kesehatan, dan premi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

No	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan Tetap	Tunjangan Kesehatan	Premi
1	Manajer	8.381.678	2.793.893	80.000	12.483.000
2	Asisiten kepala	8.270.390	2.756.799	80.000	9.345.129
3	Asisten tanaman	5.424.356	1.808.119	72.325	4.449.167
4	Asisten teknik umum	4.262.698	1.420.899	56.836	3.836.599
5	Asisiten administrasi	3.801.156	1.267.052	50.682	3.302.792
6	Asisten umum	3.683.717	1.227.906	49.116	2.986.000

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar 2016

Tabel 1.1 diatas memberikan informasi mengenai beberapa upah dan berupa fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawannya.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan lainnya adalah pemberian *punishment*. Pemberian *punishment* diberikan agar karyawan dapat bertanggung jawab melakukan pekerjaannya.

Adapun data *punishment* yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Data *Punishment* Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Bulan	SP 1 (orang)	SP 2 (orang)	SP 3 (orang)	PHK (orang)
2011	10	9	5	1
2012	13	12	8	1
2013	15	14	9	1
2014	11	13	12	1
2015	12	10	14	2

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar 2016

Punishment adalah hukuman yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan karena melanggar peraturan yang ada di perusahaan.tahap-tahap

punishment pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar adalah terlebih dahulu perusahaan memberikan peringatan-peringatan kepada karyawan sebanyak 3 kali. Dan dapat dilihat pada data tersebut bahwa PHK paling banyak pada tahun 2016.

Tabel 1.3 : Tingkat Absensi Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan		Total Persentase
			Terlambat	Absen	
1	2012	437	43	45	21%
2	2013	429	47	50	22%
3	2014	415	51	52	24%
4	2015	409	54	55	26%
5	2016	404	55	56	27%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar 2016

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa persentase absen karyawan mengalami penurunan pada tahun 2012 sebesar 21 %, pada tahun 2013 sebesar 22% , pada tahun 2014 sebesar 24%, pada tahun 2015 sebesar 26% dan absensi terbesar terjadi pada tahun 2016 yaitu sebesar 27%. Ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar sangat tinggi dan ini perlu adanya motivasi agar absensi karyawan dapat menurun kembali.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ?
- b. Apakah *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ?
- c. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *reward* secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah reward dan punishment dan motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi untuk peneliti berikutnya mengenai *reward* dan *punishment* dan motivasi kerja.

1.5 Sistematika penulisan

Dalam penulisan skripsi penelitian ini, untuk mempermudah penguraian isinya diperlukan sistematika penulisan. Penulisan skripsi penelitian ini dibagi beberapa bab. Masing-masing bab membahas permasalahan untuk memperoleh gambaran yang jelas dari seluruh skripsi penelitian. Adapun pembagian masing-masing bab secara terperinci adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini di uraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan landasan teoritis yang berkaitan dengan objek pembahasan yang akan diteliti untuk dapat melakukan pembahasan skripsi lebih lanjut, dimana teori yang ada di hubungkan dengan hasil penelitian yang akan di dapat mengetengahkan suatu hipotesa dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik analisi data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pembahasan dan analisis dari hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang membangun bagi objek penelitian agar dapat menjadi lebih baik di masa yang akan datang.