

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia bisnis yang saat ini semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha tidak terkecuali dalam sektor jasa. Sering kali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing. Namun, perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan melalui SDM yang dimiliki. Menurut Dessler (2015:3), Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan. Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus melakukan beberapa sistem kerja baik melalui penerapan ataupun teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat.

Sumber daya manusia yang baik memiliki sistem kerja yang efisien dan memiliki kualitas kerja yang tinggi. Menurut Sutanto dalam Djahir & Pratita (2015:6), mengemukakan bahwa sistem adalah kumpulan dari bagian apapun, baik fisik ataupun nonfisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja

sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu. Sistem kerja itu terdiri dari sumber daya manusia, perlengkapan dan peralatan seperti mesin dan alat pembantu, lingkungan perkerjaan dan kondisi pekerjaan lain yang disekelilingnya.

Selain hal ini, yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, terdapat satu hal utama yang harus diperhatikan perusahaan yakni kebutuhan dan keinginan karyawan. Perlu diketahui kebutuhan dan keinginan karyawan merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kerja karyawan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Secara umum kemampuan kerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi kemampuan akademik dan kemampuan psikomotorik, melainkan ada hal - hal lain yang tentunya perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui proses peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hotel Sapadia Rokan Hulu merupakan salah satu hotel yang sangat memperhatikan masalah produktivas karyawannya. Menurut Sutrisno (2017:102), mengemukakan Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Sulastiyono (2012:5), Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus.

Hotel Sapadia Rokan Hulu merupakan sebuah hotel yang terbesar dari 18 hotel yang ada di Rokan Hulu yang memiliki fasilitas bintang 3. Hal tersebut merupakan keuntungan sendiri bagi pihak Sapadia karena tidak ada saingan hotel berbintang lainnya di kabupaten Rokan Hulu. Hotel Sapadia kabupaten Rokan Hulu didirikan ditempat strategis yaitu di kawasan pusat pemerintah daerah dan berdekatan dengan masjid Islamic Centre yang merupakan ikon kabupaten Rokan Hulu. Hotel Sapadia merupakan salah satu hotel yang di Rokan Hulu mengedepankan pelayanan prima kepada pelanggan dan selalu mengutamakan service excellent. Selain kepada pelanggan, manajemen juga mempunyai nilai-nilai positif untuk para karyawannya, yang mendorong karyawan untuk selalu berinovasi dan berani keluar dari zona amannya untuk berani mencoba hal –hal yang baru untuk dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan itu sendiri.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Produktivitas Kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas Kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Hotel Sapadia Rokan Hulu

| No | Bulan | Terlambat | Cuti | Izin | Sakit | Rata- rata Hari kerja |
|-------|-----------|-----------|------|------|-------|-----------------------|
| 1 | Januari | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 hari |
| 2 | Februari | 1 | 1 | 1 | 2 | 24 hari |
| 3 | Maret | 2 | 2 | 2 | 3 | 24 hari |
| 4 | April | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 hari |
| 5 | Mei | 1 | 3 | 2 | 2 | 24 hari |
| 6 | Juni | 2 | 2 | 3 | 1 | 24 hari |
| 7 | Juli | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 hari |
| 8 | Agustus | 1 | 2 | 1 | 1 | 24 hari |
| 9 | September | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 hari |
| 10 | Oktober | 2 | 1 | 2 | 2 | 24 hari |
| 11 | November | 1 | 3 | 2 | 1 | 24 hari |
| 12 | Desember | 1 | 2 | 2 | 2 | 24 hari |
| Total | | 19 | 25 | 23 | 22 | 288 hari |

Sumber : Data Absensi Hotel Sapadi Rokan Hulu, 2022

Dari Tabel 1.1 dapat kita lihat Produktivitas Kerja karyawan Hotel Sapadia Rokan Hulu tingkat kehadiran yang terjadi dinilai baik dan setiap bulannya karyawan yang datang terlambat, cuti, izin dan sakit masih bisa dikatakan sedikit yaitu dengan angka tertinggi 3 orang tiap bulannya dan terkecilnya 1 orang tiap bulannya. Dalam hal tersebut, tentunya Produktivitas Kerja karyawan disana masih optimal dan karena masih banyak karyawan yang takut datang terlambat dan libur tanpa keterangan ataupun melakukan kesalahan lainnya. Dari hasil wawancara yang dilakukan penyebab takutnya karyawan datang terlambat dan libur tanpa keterangan ataupun melakukan kesalahan lainnya adalah

jika karyawan datang terlambat akan mendapatkan sanksi berupa 1 kali terlambat maka potong gaji sebesar Rp,50.000. untuk Sanksi lainya jika melakukan kesalahan atau pelanggaran akann mendapatkan Sp-1 dan jika karyawan tersebut masih melakukan kesalah akan di berikan sanksi potong gaji 30% jika melakukan pelanggaran akan mendapakan sanksi berupa sp-2 atau potong gaji sebesar 50% dan selanjutnya jika melakukan pelanggaran lagi Potong Gaji 70% atau diberhentikan. Karyawan disana juga datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu di tentukan dengan menggunakan smartpresence dengan begitu tentunya membuat kedisiplinan karyawan akan baik dengan adanya nya kedisiplinan yang baik maka akan baik pula untuk produktivas yang akan terjadi. Untuk marketing Hotel saja sudah menggunakan **e-commerce** sebagai tempat promosi Hotel seperti Traveloka, tiket, dan pegipegi. Tentunya semua fenomena permasalahan di atas akan berdampak pada Produktivitas Kerja karyawan itu sendiri. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa Produktivitas Kerja karyawan Hotel Sapadia menghasilkan kualitas kerja yang baik secara menyeluruh, bahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan dapat menyelesaikannya dengan baik.

Secara umum untuk meningkatkan kemampuan kerja dan Produktivitas Kerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi kemampuan akademik dan kemampuan psikomotorik, melainkan ada hal - hal lain yang tentunya perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui, *Insentif*, *Reward* dan *Punishment*. Untuk meningkatkan produktivitas karyawanya Hotel Sapadia telah memberlakukan kebijakan berupa *Reward* dan *Insentif* untuk karyawan yang berprestasi untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

Reward dan Insentif merupakan imbalan oleh perusahaan dalam bentuk hadiah seperti bonus penjualan yang di dapat, jaminan sosial, liburan gratis dan trophy atau sertifikat. Menurut Siagian (2015:4-5), *Reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *Reward* juga merupakan usaha atau cara perusahaan untuk memenuhi keinginan karyawan dalam mendapatkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi yang meliputi non finansial dan finansial.

Tabel 1.2 Data *Reward* Karyawan Hotel Sapadia

| No | Tahun | <i>Reward</i> | Jumlah |
|-----------|--------------|---|---------------|
| 1 | 2019 | Mendapatkan cindramata dan Sertifikat Penghargaan | 1 orang |
| 2 | 2020 | Mendapatkan bonus tahunan | 4 orang |
| 3 | 2021 | Mendapatkan bonus lembur dan sertifikat penghargaan | 2 orang |

Sumber : Data Reward Hotel Sapadi Rokan Hulu, 2022

Dari Gambar di atas diketahui Hotel Sapadia selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yaitu *employees of the year* di setiap periode 1 tahun dalam memilih kandidat karyawan terbaik. Namun saat ini hal tersebut belum mencapai pada kondisi yang diinginkan karena masih sedikitnya yang mendapatkan pengharagaan. Untuk itu Hotel Sapadia setiap tahunnya mengadakan evaluasi atas kinerja karyawannya dan kinerja manajemen secara keseluruhan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan telah

melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta peningkatan apa saja yang telah dicapai oleh karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik.

Pemberian *Reward* menjadi salah satu perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan dan tidak menutup kemungkinan karyawan yang bahagia berada didalam perusahaan tersebut. Dengan perlakuan perusahaan yang baik secara otomatis karyawan tersebut secara senang hati untuk bekerja bersama - sama mencapai tujuan perusahaan.

Selain *Reward* Hotel sapadia juga menerapkan kebijakan untuk meningkatkan Produktivitas karyawannya yaitu dengan memberikan Insentif. Insentif sering digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran yang mengikat secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas perusahaan.

Tabel 1.3 Data Insentif Karyawan Hotel Sapadia Tahun

| No | Bulan | Penerima | Jumlah (Rp) | Total |
|-----------|--------------|-----------------|--------------------------|----------------|
| 1 | Januari | 30 orang | Rp. 600.000 | Rp. 18.000.000 |
| 2 | Februari | 30 orang | Rp. 500.000 | Rp. 15.000.000 |
| 3 | Maret | 30 orang | Rp. 400.000 | Rp. 12.000.000 |
| 4 | April | 30 orang | Rp. 600.000 | Rp. 18.000.000 |
| 5 | Mei | 30 orang | Rp. 700.000 | Rp. 21.000.000 |
| 6 | Juni | 30 orang | Rp. 450.000 | Rp. 13.500.000 |
| 7 | Juli | 32 orang | Rp. 500.000 | Rp. 16.000.000 |

| | | | | |
|--------------------|-----------|----------|--------------------|-----------------------|
| 8 | Agustus | 32 orang | Rp. 650.000 | RP. 20.800.00 |
| 9 | September | 32 orang | Rp. 500.000 | Rp. 19.000.000 |
| 10 | Oktober | 32 orang | Rp. 500.000 | Rp. 16.000.000 |
| 11 | November | 31 orang | Rp. 400.000 | Rp. 12.400.000 |
| 12 | Desember | 31 orang | Rp. 400.000 | Rp. 12.400.000 |
| Rata - rata | | | Rp. 527.273 | Rp. 16.090.000 |

Sumber : Data Insentif Hotel Sapadia Rokan Hulu, 2022

Pada tabel diatas dapat di lihat bahwa pemberian Insentif yang terjadi di Hotel Sapadia Rokan Hulu selalu berbeda nominal yang diterima oleh karyawan setiap bulannya. Setiap karyawan hotel memperoleh Insentif dengan jumlah yang sama banyak tiap bulannya. Rata-rata Insentif yang diterima karyawan pada tahun 2021 adalah berjumlah Rp.527.000. Sedangkan rata-rata yang harus dikeluarkan oleh Hotel Sapadia Rokan Hulu untuk pemberian Insentif karyawannya pada tahun 2021 adalah sebesar Rp.16.090.000. Dari hasil wawancara pemberian Insentif yang diberikan kepada karyawan memang sama jumlah yang diterima tiap orangnya, tetapi ada perbedaan untuk gaji bulanan yang akan diterima tidaklah sama, melainkan melihat kinerja dan jabatan yang mereka tempati. Pembagian Insentif Hotel Sapadia merupakan dari penghasilan yang sudah di dapat dalam satu bulan dan dibagikan kepada setiap karyawan yang berstatus karyawan tetap maupun yang berstatus karyawan kontrak. Insentif tersebut diberikan ke karyawan pada pertengahan bulan atau pada tanggal 15 dan dibagikan sesuai dengan standar kinerja yang telah dibuat oleh Hotel Sapadia

Rokan Hulu . Selain Insentif yang diterima setiap karyawan juga mendapatkan tunjangan jabatan dan asuransi kesehatan.

Berkaitan dengan *Reward* dan Insentif sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *Punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja dengan tujuan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja yang tinggi.

Tabel 1.4 Data *Punishment* Karyawan Hotel Sapadia

| No | Jenis Kegiatan | <i>Punishment</i> | <i>jumlah</i> |
|-----------|---|---|----------------------|
| 1 | Tidak disiplin atau sering datang terlambat | Mendapat surat teguran | 19 orang |
| 2 | Kinerja menurun atau malas | Mendapatkan surat peringatan 1-3 jika terulang akan diberhentikan | 3 orang |
| 3 | Korupsi | Pemecatan / dilaporkan kepihak yang berwajib | - |

Sumber : Data Punishment Hotel Sapadi Rokan Hulu, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas penerapan *Punishment* yang diterapkan di Hotel Sapadia Rokan Hulu pada karyawan yang berkelakuan buruk diantaranya karyawan yang tidak mampu bekerja mencapai target atau bekerja di bawah standar perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, atau karyawan yang tidak hadir atau absen kerja tanpa alasan yang jelas masih banyak. *Punishment* juga diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin maupun karyawan yang memiliki perilaku menyimpang yang merugikan perusahaan. karyawan yang lalai dalam

menjalankan tugasnya akan mendapatkan *Punishment* berupa surat teguran Sp 1, 2 dan 3 hingga diberhentikan.

Permasalahan yang di Hotel Sapadia Rokan Hulu adalah dalam hal produktivitas yang dilakukan Hotel Sapadia Rokan Hulu terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum terpenuhi semuanya dan masih kurang baik. Begitupun dengan pemberian penghargaan tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya . *Reward* yang diberikan hanya kepada karyawan tetap dan kontrak, sedangkan karyawan yang tidak kontrak ataupun tidak tetap terkadang diabaikan padahal memiliki kinerja yang baik, tentu saja menimbulkan kecemburuan dan berakibat pada penurunan kinerja karyawan disana. sedangkan Hukuman atau sanksi yang diberlakukan terkadang sering di abaikan oleh karyawan sehingga banyak karyawan hotel melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa keterangan. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan Hotel Sapadia Rokan Hulu masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian *Reward*, Insentif dan *Punishment* yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan

berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja dan mampu menciptakan Produktivitas Kerja karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul : “ **Pengaruh *Reward*, Insentif, dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Sapadia Rokan Hulu** ”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat merumuskan masalah yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu ?
2. Bagaimanakah pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu ?
3. Bagaimanakah pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu ?
4. Bagaimanakah pengaruh *Reward*, Insentif dan *Punishment* secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Hotel Sapadia Rokan Hulu ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Reward*, Insentif dan *Punishment* secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Hotel Sapadia Rokan Hulu.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti sendiri khususnya mengenai pengaruh *Reward*, Insentif dan *punishment* terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu

2. Bagi Universitas

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu pengetahuan khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai sarana dasar pertimbangan penelitian lanjutan.

3. Bagi Perusahaan

diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki melalui penerapan *Reward*, Insentif dan *Punishment*.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai sumber informasi dan dapat membantu memberikan sumbangan pemikiran pihak-pihak lain khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dalam penyusunan Skripsi ini, maka penulis dapat membaginya dalam 5 bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Isi pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas mengenai teori-teori atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan literatur dan sumber-sumber yang relevan serta membahas kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Isi pada bab ini terdiri dari ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitia, karakteristik responden, analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Reward*

2.1.1.1. Pengertian *Reward*

Pengertian *Reward* menurut Fahmi (2016:64), *Reward* adalah suatu bentuk kompensasi bagi karyawan atas pelaksanaan pekerjaan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2015:4-5), penghargaan adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang kemajuan, pengawasan, dan rekan kerja. Imbalan juga merupakan upaya atau cara untuk meningkatkan pengakuan atau perasaan diterima dalam organisasi, termasuk aspek non-finansial dan finansial. Maksud dan tujuan dari penghargaan adalah agar karyawan menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau mempertinggi produktivitas yang telah dicapainya. Jadi dalam sisi yang lebih luas, penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif, di mana penghargaan harus mencerminkan *win-win result*, bagi karyawan dan perusahaan.

Penghargaan merupakan sebuah bentuk apresiasi dalam bentuk finansial dan non-finansial kepada suatu produktivitas tertentu yang diberikan oleh pihak perusahaan atau lembaga kepada individu atau kelompok karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berproduktivitas dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Penghargaan (*Reward*)

Tujuan *Reward* menurut Sedarmayanti (2017:356), tujuan *Reward* yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Melibatkan SDM

Setiap bonus yang diberikan kepada karyawan harus menimbulkan minat yang diinginkan karyawan dalam memperolehnya.

2. Motivasi Karyawan

Penghargaan karyawan harus memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih bersemangat, dan bekerja lebih baik.

3. Pengembangan sumber daya manusia

Apresiasi karyawan negeri hendaknya menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk maju, mengembangkan kemampuan dan visinya, mengembangkan karir dan meningkatkan pendapatannya.

4. Kepuasan Personil

Setiap penghargaan harus mampu menciptakan kepuasan karir bagi karyawan yang menerimanya.

5. Retensi Sumber Daya Manusia

Bonus karyawan harus dapat mempertahankan keberadaan karyawan dalam suatu organisasi tertentu sehingga tingkat turnover atau exit dari organisasi tersebut rendah.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Rivai (2015:546), faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward* dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan dan berasal dari luar bisnis, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat pekerja, sedangkan lingkungan internal mengacu pada urusan internal perusahaan yang juga mempengaruhi penghargaan.

1. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi distribusi penghargaan dalam dua cara, pertama bahwa tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas bawah atau batas bawah tingkat upah tenaga kerja. Karena rendahnya remunerasi perusahaan, pekerja yang sangat terampil tidak akan mau bekerja di perusahaan ini. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan majikan untuk mencari alternatif, seperti pasokan tenaga kerja asing, yang mungkin lebih murah, atau teknologi yang mengurangi permintaan tenaga kerja.

2. Kondisi Ekonomi

Suatu aspek yang juga mempengaruhi penghargaan sebagai faktor ekstrinsik adalah bahwa kondisi ekonomi industri, khususnya tingkat persaingan mempengaruhi kemampuan membayar upah perusahaan yang tinggi.

3. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat upah melalui kontrol upah dan pedoman yang melarang kenaikan upah untuk pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan undang-undang yang mengatur upah minimum, upah, pengaturan jam kerja, dan pencegahan diskriminasi.

4. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lainnya pada program penghargaan kerja adalah serikat pekerja. Diperkirakan kehadiran serikat pekerja di perusahaan swasta meningkatkan upah sekitar tunjangan 20-30%. Kesenjangan upah antara perusahaan berserikat dan non-serikat tampaknya terbesar selama resesi dan terkecil selama inflasi.

5. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja umum sama dengan jumlah bonus tahunan karyawan. Setiap unit bisnis dipengaruhi oleh besar kecilnya anggaran tenaga kerja. Anggaran bisnis tipikal tidak menunjukkan dengan tepat berapa banyak uang yang dialokasikan untuk setiap karyawan, tetapi berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

Penghargaan atau *Reward* harus diberikan kepada karyawan yang sangat baik dan loyal serta berhasil dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Penghargaan karyawan merupakan bentuk apresiasi dan dukungan bagi perusahaan. Tujuannya juga untuk meningkatkan motivasi karyawan lain agar lebih sukses. Dengan persaingan yang sehat maka suasana kerja akan terasa lebih dinamis, kompetitif dan tentunya produktif.

2.1.1.4. Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman (2012:43), indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja pegawai diharapkan lebih semangat dan berpotensi.

3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan nonmateril. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

4. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.1.2. Insentif

2.1.2.1. Pengertian Insentif

Insentif dipahami sebagai sarana memotivasi karyawan untuk bekerja pada kapasitas optimal mereka, yang dirancang dalam bentuk pendapatan tambahan di samping upah dan gaji yang ditentukan. Insentif dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Istilah rencana Insentif sering digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran yang mengikat secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Dorongan merupakan faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365), Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Menurut Larasati (2018:99), Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan pendapat diatas, Insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi sebagai balas jasa atau dengan kata lain Insentif dibayarkan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan

prestasi kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan merasa puas atas balas jasa yang diberikan organisasi.

2.1.2.2. Tujuan Insentif

Tujuan pemberian Insentif adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan yang terdapat di setiap sudut organisasi yang dapat dialami dalam kelompok karyawan yang bekerja sama. Semangat kerja itu sendiri sangat menentukan antara karyawan ini dengan orang lain untuk mencapai prestasi perusahaan secara bersama-sama, selain itu semangat dalam bekerja juga menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, sebelum menawarkan Insentif kepada karyawan berprestasi, perusahaan terlebih dahulu harus mempertimbangkan efektifitas dari Insentif tersebut, pertimbangan ini diperlukan agar tidak ada kesulitan dalam memberikan Insentif.

Menurut Sutrisno (2011:188-189), tujuan diberikannya Insentif adalah sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Mempertahankan karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan.

2.1.2.3. Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif

Menurut Hasibuan (2013:35), pertimbangan dasar penyusunan Insentif antara lain:

1. Kinerja

Sistem Insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya Insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya Insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya Insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu ataupun perbulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian Insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem Insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa Insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti Insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

5. Keadilan dan Kelayakan

Dalam sistem Insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi Insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Sedangkan layak pengertiannya membandingkan besarnya Insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan Insentif.

2.1.2.4. Indikator Insentif

Indikator Insentif menurut Sarwoto (2011:156), secara garis besar dapat dibagi menjadi 2 golongan:

1. Insentif Material

- a) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.
- b) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- c) Insentif dalam bentuk jaminan sosial
 - a. Pembuatan rumah dinas
 - b. Pengobatan secara Cuma-Cuma
 - c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis

2. Insentif Non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. Pemberian gelar secara resmi.
2. Pemberian tanda jasa atau medali.
3. Pemberian piagam penghargaan.
4. Pemberian pujian baik secara lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi.
5. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

2.1.3. *Punishment*

2.1.3.1. Pengertian *Punishment*

Punishment / hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. Menurut Mangkunegara (2013:130), *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat. Karena itu, sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Punishment juga dapat diartikan sebagai sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena kelalaian atau kesalahan yang melanggar peraturan dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diperintahkan.

2.1.3.2. Indikator *Punishment*

Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa indikator *Punishment*, yaitu :

1. Hukuman ringan

Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat

Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.1.3.3. Bentuk-Bentuk Hukuman (*Punishment*)

Bentuk-Bentuk *Punishment* terdapat beberapa jenis *Punishment* yang dapat diberikan kepada penerima manfaat atas ketidak disiplinannya terhadap tata tertib. Bentuk-bentuk hukuman tersebut menurut Musa (2017:23) adalah:

1. Hukuman fisik
2. Hukuman dengan kata-kata atau kalimat yang tidak menyenangkan
3. Hukuman dengan stimulus fisik yang tidak menyenangkan. beberapa contoh bentuk hukuman yang bernuansa positif dan mendidik serta mampu memberikan efek jera bagi penerima manfaat, antara lain: komitmen ulang, isolasi, penghilangan hak istimewa, skorsing, penugasan tulisan, penugasan komitmen.

2.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat dimaksud dengan sebuah ikatan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Perbandingan antara hasil keluaran masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Schermerharn dalam Busro (2018:340), Produktivitas Kerja adalah hasil dari pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan termasuk sumber daya manusia. Menurut Hartatik (2014:209), produktivitas ialah kemampuan

menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

produktivitas melibatkan kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang di raih esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan dalam suatu pekerjaan yang di kerjakan.

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Seluruh perusahaan pasti mempunyai keinginan agar semua tenaga kerja mampu meningkatkan Produktivitas Kerja yang tinggi. Untuk itu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan perusahaan.

Menurut Mulyadi (2015:101), untuk meningkatkan Produktivitas Kerja seseorang atau karyawan faktor yang mempengaruhi antara lain :

1. Tingkat Pendidikan

Dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan Produktivitas Kerja.

3. Skill atau keterampilan

Skill atau keterampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang memiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan Produktivitas Kerjanya.

4. Etika kerja

Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugas, dan sikap yang baik dalam organisasi/perusahaan akan termotivasi untuk meningkatkan Produktivitas Kerja.

5. Motivasi (dorongan)

Motivasi (dorongan), dengan dimotivasi dari pimpinn atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan Produktivitas Kerja.

6. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan, adalah salah satu untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, maka karyawan/pekerja akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktiivitas kerjanya.

2.1.4.3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya Produktivitas Kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur Produktivitas Kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mampu melakukan tugas. Kompetensi seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimilikinya dan profesionalismenya dalam bekerja. Ini memberikan kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengejarkan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek Produktivitas Kerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Nama dan Tahun | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan Penelitian |
|-----------------------------------|--|--|--|--|
| Ayu Hidayah Indriasari Tahun 2018 | Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang | 1. Pemberian <i>Reward</i> (X1) 2. <i>Punishment</i> (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) | Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. | Perbedaan penelitian sebelumnya adalah terletak pada judul, variabel dan tempat studi kasus yaitu : Pengaruh <i>Reward</i> , Insentif dan <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu |
| Arik Irawati (2016) | Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara | 1. Pemberian <i>Reward</i> (X1) 2. <i>Punishment</i> (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) | Ha1 = Terdapat pengaruh positif terhadap pemberian <i>Reward</i> dengan kinerja karyawan Ha2 = Terdapat pengaruh positif terhadap pemberian <i>Punishment</i> dengan kinerja karyawan | Perbedaan penelitian sebelumnya adalah terletak pada judul, variabel dan tempat studi kasus yaitu : Pengaruh <i>Reward</i> , Insentif dan <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu penelitian |
| Kevin Tangkuman, dkk (2015) | Penilaian Kinerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran Sulutenggo | 1. Penilaian Kinerja (X1) 2. <i>Reward</i> (X2) 3. <i>Punishment</i> (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y) | H1 : Penilaian kinerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> diduga secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2 : <i>Performance</i> parsial (penilaian kinerja) diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan H3 : <i>Reward</i> | Perbedaan penelitian sebelumnya adalah terletak pada judul, variabel dan tempat studi kasus yaitu : Pengaruh <i>peward</i> , Insentif dan <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu |

| | | | | |
|-------------------------|---|---|--|---|
| | | | (penghargaan) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H4 : <i>Punishment</i> (hukuman) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | |
| Ade Vici Purnama (2015) | Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyyawan PT. Kereta Api IndonesiaP ERSERO DAOP8 Surabaya | 1. Pengaruh <i>Reward</i> (X1) 2. Pengaruh <i>Punishment</i> (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) | 1. Berdasarkan hasil uji F, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh secara Simultan terhadap kinerjaKaryawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero DAOP 8 Surabaya. 2. Berdasarkan hasil uji t, <i>Reward</i> berpengaruh secara Parsial terhadap kinerjaKaryawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero DAOP 8Surabaya. Dan sedangkan <i>Punishment</i> tidak berpengaruh secara Parsial terhadap kinerjaKaryawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero DAOP 8 Surabaya. 3. <i>Reward</i> berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero DAOP 8 Surabaya | Perbedaan penelitian sebelumnya adalah terletak pada judul, variabel dan tempat studi kasus yaitu : Pengaruh <i>Reward</i> , Insentif dan <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu |

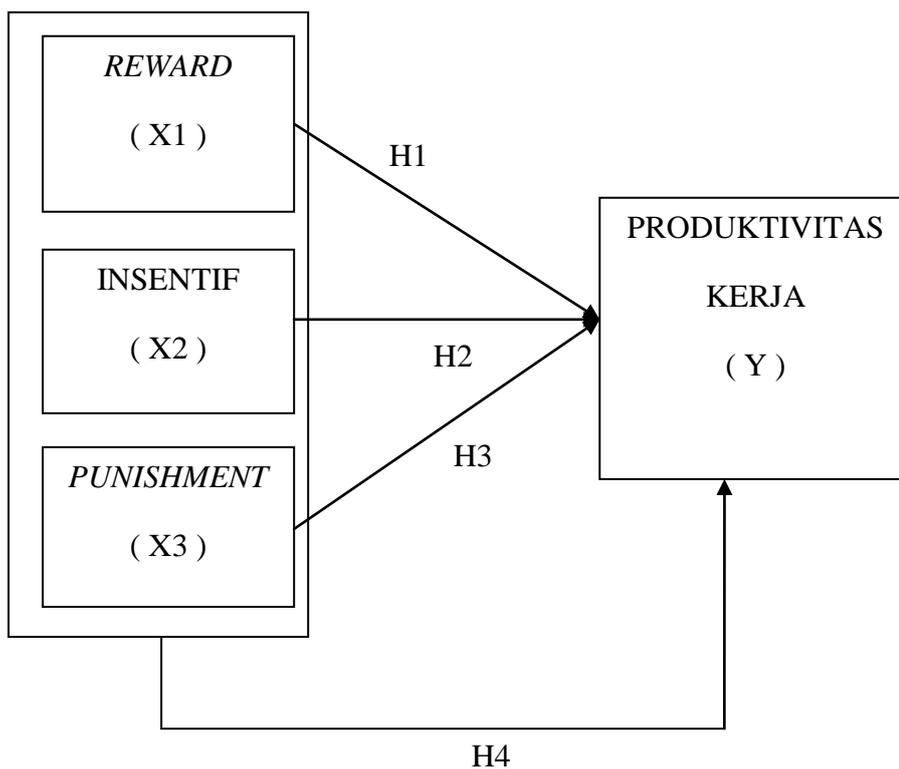
| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| Pradipha Wisnu Wibisono (Skripsi dari Universitas Negri Yogyakarta, 20 15) | Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dan <i>Job Rotation</i> terhadap Fraud. | 1. Pengaruh <i>Reward</i> (X1) 2. <i>Punishment</i> (X2) 3. <i>Job Rotation</i> (Y) | nilai value <i>Reward</i> and <i>Punishment</i> signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Jadi karyawan cenderung akan menghindari atau tidak melakukan tindakan Fraud pada saat perusahaan memiliki kebijakan <i>Reward</i> and <i>Punishment</i> terkait Fraud. | Perbedaan penelitian sebelumnya adalah terletak pada judul, variabel dan tempat studi kasus yaitu : Pengaruh <i>Reward</i> , Insentif dan <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu |
|--|--|---|---|--|

Dari penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh terhadap kerja karyawan. Penelitian sekarang memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu antara lain adalah variabel, judul dan lokasi penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah pengaruh pemberian *Reward* (X1) dan pengaruh pemberian *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan peneliti sekarang menambahkan variabel Insentif (X3) dalam penelitiannya. Kemudian peneliti ingin mengetahui bahwa variabel X1, variabel X2 dan variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) .

Pada dasarnya pada penelitian-penelitian tersebut penulis mengerti bahwa penelitian yang digunakan bukanlah hal yang pertama tetapi sudah banyak digunakan dalam ilmu penelitian , banyak tulisan yang membahas mengenai *Reward* dan *Punishment* secara detail maupun umum.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau ideologis adalah suatu konsep untuk menjelaskan dan menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Variabel dalam penelitian ini adalah pengaruh *reward* (X1), insentif (X2), *punishment* (X3) dan produktivitas karyawan merupakan variabel dependen (variabel dependen). Berdasarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, terdapat kerangka kerja sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban untuk sementara dari masalah penelitian atau pernyataan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lama sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan variabel-variabel yang diteliti, serta pernyataan yang spesifik.

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teori yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga *Reward* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Sapadia Rokan Hulu.

H₂ : Diduga Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Sapadia Rokan Hulu

H₃ : Diduga *Punishment* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Sapadia Rokan Hulu.

H₄ : Diduga *Reward*, Insentif, dan *Punishment* berpengaruh secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Sapadia Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:29), mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah suatu metode yang dalam menelitinya terdapat dari status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran ataupun peristiwa masa sekarang dengan mengambil keputusan dan menafsirkan data yang ada. Penelitian ini di lakukan pada karyawan Hotel Sapadia Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan waktu yang di perlukan untuk penelitian ini selama tujuh bulan terhitung sejak bulan Februari sampai Agustus 2022.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono(2018:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sapadia Rokan Hulu yang berjumlah karyawan 38 orang.

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018 :85), mengatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampel jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian adalah semua anggota populasi dari karyawan Hotel Sapadia Rokan Hulu dengan jumlah 38 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) ,data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder

sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini merupakan hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk yang berbeda. Data tersebut digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari wawancara maupun observasi lapangan secara langsung.

3.4. Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuisioner yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan angket atau daftar pertanyaan yang akan dijawab responden secara tertulis.
- b. Wawancara, metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung. dengan karyawan Hotel Sapadia yang dijadikan sampel.
- c. Observasi, metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti yaitu kerja karyawan Hotel Sapadia Rokan Hulu.

3.5. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator supaya tidak terjadi salah pengertian dalam penelitian ini.

Tabel 3.1. Definis Operasional

| Variabel | Definisi | Indikator |
|------------------------------|--|---|
| Variabel X1 <i>Reward</i> | Pengertian <i>Reward</i> Menurut Fahmi (2016:64), <i>Reward</i> adalah suatu bentuk kompensasi bagi karyawan atas pelaksanaan pekerjaan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. | a) Gaji b) Penghargaan c) Pujian d) Cuti e) Tunjangan |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Variabel X2 Insentif</p> | <p>Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365), Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> a. Kinerja b. Lama Kerja c. Senioritas d. Kebutuhan e. Keadilan dan kelayakan |
| <p>Variabel X3 <i>Punishment</i></p> | <p>Menurut Mangkunegara (2013:130), <i>Punishment</i> adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.</p> | <ul style="list-style-type: none"> a) Teguran lisan dan Teguran tertulis b) Penundaan kenaikan pangkat c) Penurunan gaji d) Pemberhentian kerja |
| <p>Variabel Y Produktivitas Kerja</p> | <p>Menurut Hartatik (2014:209), produktivitas ialah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> a) Kemampuan b) Meningkatkan hasil yang dicapai c) Semangat kerja d) Pengembangan diri |

3.6. Instrumen Penelitian

3.6.1. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2017:93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Untuk mengukur pengaruh tersebut peneliti menggunakan alat kuisisioner, karena kuisisioner masih merupakan data kualitatif maka data tersebut harus dikuantifikasikan dengan langkah pembobotan untuk masing-masing subvariabel dengan alat skala likert. Data ini di tabulasi untuk memudahkan dianalisis dengan skala likert yang didapat dari daftar pertanyaan yang digolongkan dalam lima tingkatan kategori .

Tabel 3.2. Skala Likert

| NO | Pilihan jawaban responden | Skor |
|-----------|----------------------------------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono, 2012

3.5.1. Uji Instrumen

1. Uji validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data (pengukuran) adalah valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur. Menurut Sugiyono (2011:164), jika koefisien korelasi $> 0,3$ maka butir-butir instrumen dikatakan valid. sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} :Koefisien produk momen

n : Jumla responden atau sampel

x : Jumlah jawaban variabel x

y :Jumlah jawaban variabel y

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang andal adalah instrumen yang bila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, jika nilai alpha $> 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti. Data yang disajikan dalam bentuk ukuran pemusatan data dan nilai rata-rata (Mean) dan total item. Disamping itu analisis ini berguna untuk mengetahui pencapaian jumlah responden yang telah kita sebar kuisisioner, dan juga uji statistik dasar untuk menentukan deskriptif data mengenai orang, bukti fisik dan proses terhadap jawaban responden dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta nilai rata-rata. Analisis distribusi frekuensi penilaian variabel dengan menggunakan rumus penilaian menurut Arikunto (2010).

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana :

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata Skor Jawaban Responden

N = Nilai skor Jawaban maksimum

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

| Nilai TCR | Kriteria |
|------------|-------------|
| 81%-100% | Sangat Baik |
| 61%-80,99% | Baik |
| 41%-60,99% | Cukup Baik |
| 21%-40,99% | Kurang Baik |
| 0%-20,99% | Tidak Baik |

Sumber : Sudjana (2012:15)

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Analisis regresi *linear multiple* atau berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y). Formulasi persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

α = Bilangan Konstanta

X_1 = *Reward*

X_2 = Insentif

X_3 = *Punishment*

β_1 s/d β_3 = Parameter yang diestimasi untuk X_1 s/d X_3

e = *standar error*

3.6.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model dan dihitung untuk mengetahui sejauh mana kecocokan sejumlah variabel bebas yang ada dalam sebuah model persamaan regresi linier berganda secara bersamaan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah

antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas sedangkan jika nilai koefisien determinasi (R^2) besar maka berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen tidak terbatas.

$$\text{KD} = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

3.6.4. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, Uji hipotesis dengan t-hitung digunakan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika t hitung lebih tinggi dibandingkan t tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{-hit}} = \frac{\text{Koefisien Regresi } B_i}{\text{S.E. } B_i}$$

Untuk menentukan nilai $t_{\text{-tabel}}$ ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*), $df = (n-2)$ dimana n adalah jumlah observasi.

Perumusan hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian:

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka Hipotesis ditolak.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka Hipotesis diterima.

3.6.5. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Ghozali (2012) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Caranya dengan membandingkan antara F_{tabel} dengan F_{hitung} . Dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*), $df = (n-m-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan m adalah jumlah variabel bebas. Jika nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama dan signifikan memengaruhi variabel dependen.

Dasar keputusan uji :

Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka Hipotesis ditolak

Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka Hipotesis diterima