

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kepulauan Riau merupakan sebuah provinsi di Indonesia yang wilayahnya sangat kaya dengan kekayaan maritim, industri, dan pariwisata. Provinsi Kepulauan Riau ini juga berbatasan dengan Negara-negara tetangga seperti Singapura, Malaysia, dan Vietnam. Kepulauan Riau merupakan provinsi baru hasil pemekaran dari Provinsi Riau. Kabupaten Bintan merupakan salah satu kabupaten yang terdapat di Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Kabupaten Bintan memiliki banyak kawasan pariwisata yang dikelilingi oleh sumber daya alam seperti keindahan pantai yang beragam dan panorama bawah laut yang sangat menarik. Kabupaten Bintan menjadi tujuan wisatawan domestik dan mancanegara salah satunya ialah Kawasan Pariwisata Lagoi. Kawasan Pariwisata Lagoi merupakan kawasan industri pariwisata bertaraf internasional yang dikelola oleh PT Bintan Resorts Cakrawala.

Dengan sumber daya manusia yang handal, maka kekayaan sumber daya alam yang dimiliki Kawasan Pariwisata Lagoi akan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi pembangunan Kawasan Pariwisata Lagoi. Namun masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, dimana karyawan mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai

pelaksana pekerjaan akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sementara perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan yang setimpal dari pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan harus selalu ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*). Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program penghargaan dan sanksi, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan.

Penghargaan memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa penghargaan tersebut diberikan. Penghargaan dapat diberi dalam bentuk finansial dan nonfinansial. Disini harus ditekankan bahwa imbalan tidak hanya diukur dalam hal materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara orang dan lingkungan organisasi. Dengan adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan, dan hal ini tentu memacu dan memotivasi karyawan untuk

berprestasi lebih baik lagi. Penghargaan akan diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja di atas standar yang telah ditetapkan perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang secara umum telah mengabdikan selama lebih dari 20 tahun. Didukung dalam penelitian Saputra (2017) dibuktikan terdapat pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja.

Selain pemberian penghargaan, ada juga sanksi yang diberikan kepada karyawan, sanksi diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan, atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon dan tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Sanksi adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh supervisor untuk perilaku tertentu. Dalam sebuah perusahaan, sanksi merupakan hal yang lumrah, sebab sanksi bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Sanksi akan diberlakukan bagi 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. Tujuan dari sanksi adalah untuk mendisiplinkan karyawan agar tetap mematuhi peraturan perusahaan sehingga sistem dapat berfungsi dengan baik. Biasanya setelah menghukum karyawan, karyawan akan kembali disiplin dan berhati-hati lagi supaya kejadian yang sama tidak terulang kembali, namun jika kesalahan diulang selama masa hukuman, perusahaan akan kembali ke tingkat hukuman yang lebih tinggi. Kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas

organisasi. Hal ini juga didukung dalam penelitian Solikah (2016) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh sanksi terhadap produktivitas kerja.

PT Bintang Resorts Cakrawala (BRC) adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa Pariwisata yang dikenal dengan nama Kawasan Pariwisata Bintang Resorts yang terletak di Kawasan Pariwisata Lagoi, Teluk Sebong, Pulau Bintang, Provinsi Kepulauan Riau. Perusahaan ini menjalankan pengembangan dan operasi Bintang *Beach* Internasional Resorts di Pulau Bintang.



**Gambar 1.1**  
**Logo Kawasan Pariwisata Lagoi**

*Sumber : HR PT Bintang Resorts Cakrawala.*

Perusahaan mempunyai tugas untuk menghasilkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik dengan cara memberikan penghargaan dan sanksi bagi karyawannya. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala yang bernama Ignatius, informasi yang diperoleh peneliti bahwa penghargaan dan sanksi yang diberikan perusahaan mengacu pada kategori berdasarkan aturan perusahaan dan karyawan pada buku perjanjian kerja bersama dan penilaian kerja. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan mulai dari diberikan fasilitas, promosi jabatan, dan dana tunai seperti bonus, tunjangan, dan kenaikan gaji.

**Tabel 1.1**  
**Data Penghargaan Karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala**

Reward	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Bonus Masa Kerja	130	100	47
Promosi Jabatan	24	51	51
Kenaikan Gaji	386	391	405

*Sumber : HR PT Bintang Resorts Cakrawala*

Dari tabel 1.1 menunjukkan data pemberian penghargaan pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa pemberian penghargaan pada karyawan mengalami naik turun, hal ini disebabkan oleh naik turun nya jumlah karyawan pada setiap tahunnya. Bonus masa kerja diberikan kepada karyawan dengan syarat yaitu hasil penilaian tahunan di tahun terakhir minimal harus *Good*. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan hasil penilaian kinerja karyawan untuk dapat menduduki jabatan tersebut. Kenaikan gaji diberikan kepada karyawan berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan dengan mempertimbangkan kemampuan dan produktifitas perusahaan. Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna untuk motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena dengan adanya penghargaan tersebut tentunya akan membuat para karyawan semangat, disiplin dalam menjalankan tugasnya. Dan dengan penerapan sanksi karyawan akan lebih berhati-hati dalam bekerja dan senantiasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hukuman yang diberlakukan di PT Bintang Resorts Cakrawala mengacu pada peraturan (Perjanjian Kerja Bersama) dan tata tertib perusahaan, yang dibuat berdasarkan tingkatan, surat peringatan lisan dan tertulis, skorsing atau penangguhan masa kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), mutasi, dan demosi.

Perusahaan juga secara berkala mengevaluasi pekerjaan karyawan untuk mendapatkan nilai untuk promosi jabatan, bonus, dan lainnya. Sanksi terhadap karyawan tergantung dari tingkat kategori pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Data Sanksi Karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala**

Sanksi	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Surat Peringatan	-	-	-
Skorsing	-	-	-
PHK	-	-	-
Mutasi	-	-	-
Demosi	-	-	-

*Sumber : HR PT Bintang Resorts Cakrawala*

Dari tabel 1.2 menunjukkan data pemberian sanksi pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa pemberian sanksi pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala tidak ada, hal ini disebabkan oleh seluruh karyawan telah melakukan tugas sesuai dengan peraturan dan tata tertib perusahaan. Sanksi akan diberikan kepada karyawan jika karyawan melanggar peraturan (Perjanjian Kerja Bersama) dan tata tertib perusahaan. Tujuan dari sanksi adalah untuk mendisiplinkan karyawan agar tetap mematuhi peraturan perusahaan sehingga sistem dapat berfungsi baik karena kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Bintang Resorts Cakrawala karena telah menerapkan sistem penghargaan dan sanksi, dan karyawan yang bekerja di perusahaan ini setelah mendapatkan penghargaan dan sanksi kinerja para karyawan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas yang dilakukannya, seperti kecepatan, ketepatan, ketelitian dan bekerja lebih baik untuk

memajukan perusahaan ini. Dalam melaksanakan kegiatannya PT Bintang Resorts Cakrawala didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dibidang dan keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masing-masing departement yang ada di PT Bintang Resorts Cakrawala.

Di era persaingan yang terus berkembang, setiap perusahaan pasti harus melawan persaingan yang ada serta mengembangkan seluruh sumber daya manusia yang berkualitas. SDM itu sendiri merupakan aset yang sangat penting dan berharga dalam suatu perusahaan, dibalik keberhasilan perusahaan tersebut tentunya ada Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan sedemikian rupa. Sehingga pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Oleh karena itu, diharapkan kegiatan pengembangan ini dapat memperbaiki dan menghilangkan kesenjangan dalam pelaksanaan pekerjaan yang benar. Perlu juga diperhatikan bahwa kebutuhan dan keinginan karyawan merupakan tujuan terpenting dari manajemen sumber daya manusia, yang secara langsung atau tidak langsung sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Karena pada umumnya kemampuan kerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sekolah dan kemampuan psikomotor saja, tetapi banyak hal lain yang tentunya harus diketahui sebagai faktor utama dan faktor produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*). Penghargaan dan sanksi sangat penting terhadap produktivitas, karena melalui penghargaan dan sanksi ini, karyawan akan menjadi lebih

berkualitas serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. penghargaan dan sanksi merupakan dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal ini saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Penghargaan dan sanksi sangatlah erat hubungannya dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan memahami bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus segera meningkatkan manajemen secara menguntungkan dan profesional, salah satunya dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan dan sanksi. Pemberian penghargaan dan hukuman dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan mereka secara keseluruhan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian : “Pengaruh Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Sanksi (*Punishment*) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada apa yang telah diuraikan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala, antara lain penghargaan dan sanksi.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menemukan masalah yang dihadapi sehingga dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala ?
2. Apakah pemberian sanksi (*punishment*) berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala ?
3. Apakah pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala ?

### 1.4 Pembatasan Masalah

Untuk memudahkan dan menghindari kesalahpahaman maka peneliti membatasi masalah supaya permasalahan yang dianalisa dapat terarah, sesuai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian harus ada tujuan agar penelitian ini terarah, maka perlu dirumuskan tujuan penelitian dengan jelas dan tepat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala.

2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian sanksi (*punishment*) terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan PT Bintang Resorts Cakrawala.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang lebih tepat terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

Mengembangkan wawasan bagi penulis yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan tentang produktivitas kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut, khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## 5. Bagi Fakultas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang berhubungan dengan judul penelitian di atas.

### 1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yang secara garis besarnya sebagai berikut :

#### **BAB 1      Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **BAB 2      Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis**

Bab ini berisi tentang kajian pustaka, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

#### **BAB 3      Metodologi Penelitian**

Bab ini berisi tentang objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, metode penentuan populasi dan sampel, prosedur penumpulan data, dan metode analisa.

#### **BAB 4      Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang deskripsi unit analisis dan observasi, dan hasil penelitian dan pembahasan.

#### **BAB 5      Kesimpulan Dan Saran**

Bab ini berisi tentang simpulan dari serangkaian pembahasan penelitian yang dilakukan dan saran-saran.