

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dunia bisnis dari tahun ke tahun semakin pesat, seiring berkembangnya zaman dan teknologi yang terbaru. Hal ini juga yang mendasari permintaan, baik barang dan jasa kian meningkat. Perusahaan juga melakukan berbagai upaya untuk memenuhi permintaan konsumen. Sebelum perusahaan melangkah untuk menentukan cara bagaimana memenuhi permintaan konsumen, perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas baik. Sumber daya dapat berupa manusia, jasa dan mesin. Jika dari aspek sumber dayanya dapat dikelola dengan maksimal maka akan mempermudah tujuan perusahaan yang ditargetkan. Dari berbagai aset perusahaan yang paling penting ialah sumber daya manusia, karena manusia memegang peranan penting di dalam perusahaan dan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan suatu perusahaan. Membuat rancangan, memproduksi barang dan jasa, mengawasi produk, sampai memasarkan produk dan juga menentukan tujuan perusahaan adalah tugas dari sumber daya manusia.

Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia menduduki peranan yang begitu penting. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga dapat menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan pengertian bahwa kualitas pada sumber daya manusia baik dan sadar bahwa loyalitas itu sangat berpengaruh. Dengan loyalitas karyawan yang tinggi, maka perusahaan akan merespons hal itu seperti pemberian penghargaan atau tunjangan lain. Sebaliknya jika karyawan tidak melaksanakan tugasnya bahkan melanggar,

perusahaan akan memberikan teguran yang dapat berupa hukuman agar karyawan dapat bekerja baik dan loyal terhadap perusahaan. Pada hakikatnya karyawan bisa loyal terhadap perusahaan juga dapat dilihat bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan mereka dengan baik atau tidak. Oleh karena itu, bagi perusahaan harus memperhatikan lebih pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Agar perusahaan dengan mudah mendapat karyawan yang loyal dan berkualitas baik.

Pemberian *reward* dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Purnama, 2015). Dengan hal ini membuat perusahaan mudah memberikan target-target baru untuk dikerjakan para karyawan demi suksesnya suatu perusahaan. Pekerja perlu diberi penghargaan atas hak dan komitmen mereka untuk terus bekerja keras.

Dengan adanya pemberian *reward*, maka karyawan akan bertahan pada perusahaan dan tidak pindah ke kompetitor, di sisi lain juga perlu adanya sanksi atau *punishment*. Sanksi atau *punishment* ini berfungsi sebagai batasan bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Para karyawan akan mendapat *reward* jika dapat menuntaskan target dan sebaliknya jika tidak tuntas maka akan hanya mendapatkan gaji pokok. Hal ini dapat membuat para karyawan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Punishment juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan

seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2016). *Punishment* juga berpengaruh pada loyalitas karyawan, *punishment* akan membangun kepribadian lebih bagus daripada hanya memberikan sanksi yang dapat membuat mental karyawan jatuh, seperti memberikan masukan dan nasehat agar bekerja lebih giat dan termotivasi. Hal ini yang nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi setiap individu. *Punishment* dapat membuat para karyawan tetap berada sesuai tata tertib perusahaan.

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Dessler dalam Subekhi, 2012). Dengan adanya kompensasi yang sesuai diharapkan terciptanya kepuasan dan semangat kerja karyawan membuat karyawan loyal terhadap perusahaan. Pentingnya kompensasi bagi karyawan karena kompensasi merupakan bentuk kepedulian dari perusahaan terhadap nilai kerja karyawan. Jika kompensasi diberikan dengan baik kepada karyawan, maka akan berdampak pada terciptanya kepuasan yang pada akhirnya karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Konveksi Al Nur berlokasi di jalan dusun Wonorejo Rt. 06 Rw. 05, Sidorejo, Kendal, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. Produksi yang dihasilkan berupa kaos sablon dan bordir dengan memberikan harga murah dan dapat dipercaya kualitasnya.

Sementara itu loyalitas karyawan menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan, kondisi ini dapat dilihat dari karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan atau terlambat datang alasannya adanya kepentingan diluar pekerjaan. Kondisi menunjukkan menurunnya tanggungjawab atas pekerjaan yang harus

diselesaikan. Loyalitas rendah juga dipengaruhi oleh *punishment* yang tidak tegas dilihat dari implementasi pemberian sanksi pimpinan pada karyawan. Apabila dikaitkan dengan keinginan karyawan untuk bekerja keras dan dorongan yang kuat dalam bekerja menunjukkan adanya permasalahan pada sistem *punishment* yang belum berjalan semestinya, hukuman yang tidak berjalan membuat karyawan menggampangkan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Konveksi Al Nur dengan judul **“Pengaruh *Reward, Punishment* dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Konveksi Al Nur Kendal Ngawi.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka disusunlah rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *reward* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di konveksi Al Nur Kendal Ngawi?
2. Apakah *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di konveksi Al Nur Kendal Ngawi?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di konveksi Al Nur Kendal Ngawi?
4. Apakah *reward, punishment* dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di konveksi Al Nur Kendal Ngawi?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui apakah *reward* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan konveksi Al Nur Kendal Ngawi.
- b) Untuk mengetahui apakah *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan konveksi Al Nur Kendal Ngawi.
- c) Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan konveksi Al Nur Kendal Ngawi.
- d) Untuk mengetahui apakah *reward*, *punishment*, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan konveksi Al Nur Kendal Ngawi.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah diharapkan berguna bagi semua pihak, terutama pihak berikut :

- a) Bagi Peneliti

Dengan hasil penelitian ini semoga dapat membantu sebagai kajian mengenai SDM.

- b) Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan pustaka, khususnya bagi perpustakaan.

c) Bagi Lembaga (Konveksi Al Nur Kendal Ngawi)

Dengan hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil langkah kedepannya untuk meningkatkan kualitas para karyawan terhadap loyalitas perusahaan konveksi Al Nur Kendal Ngawi.

d) Bagi Mahasiswa

Dengan hasil penelitian sebagai tambahan ilmu dan wawasan yang luas bagi mahasiswa khususnya mengenai pengaruh reaward, punishment, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan konveksi Al Nur Kendal Ngawi.

