**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka salah satu syaratnya adalah perusahaan itu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta didukung oleh beberapa faktor lainnya. Peranan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerja sama dengan karyawan menjadi salah satu tolak ukur untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset yang memegang peranan penting dalam proses manajemen suatu organisasi dan sumber daya manusia itu disebut sebagai karyawan. Tanpa adanya karyawan, tentunya suatu perusahaan tidak akan bisa berkembang. Perusahaan dan karyawan memiliki hubungan yang erat karena saling membutuhkan, yaitu perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuannya, sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial.

Dewasa ini dengan semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan setiap perusahaan diperhadapkan dengan tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut dengan mempersiapkan ataupun mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu bersaing dalam dunia bisnis. Artinya karyawan harus mampu bersaing secara sehat dan menanggapi suatu perkembangan baru dengan cara yang bijak.

Faktor rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya indikasi antara lain karyawan memiliki kemampuan namun tidak bergairah untuk bekerja, rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini dikarenakan karyawan merasa tidak dihargai atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan untuk perusahaan dan kecenderungan karyawan untuk tidak mematuhi ketentuan atau peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan karena tidak adanya penegasan atau sanksi yang diberikan.

Perusahaan harus memperhatikan hal yang paling utama dari fakta–fakta yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yakni pemenuhan kebutuhan. Dalam memenuhi kebutuhannya, diperlukan imbalan atau balas jasa sebagai bentuk peningkatan kinerja yang diberikan untuk karyawan. Prinsip penting atas pengakuan pencapaian prestasi kerja yang tinggi untuk karyawan dilihat dari pemberian penghargaan, hadiah, (*Reward)* bagi yang layak.

Untuk itu sudah sewajarnya perusahaan memberikan *Reward* atas prestasi yang diberikan karyawan karena jika terjadi kekeliruan dalam penerapan sistem yang ada akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. *Reward* yang diberikan harus sebanding dengan pencapaian yang diberikan karyawan tersebut karena perusahaan harus bisa bersikap adil untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat terus berkembang dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan tersebut. Dengan adanya pemberian *reward,* seseorang akan bekerja dengan maksimal agar bisa mendapatkan penghargaan yang akan menunjang pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri.

Selain pemberian *reward,* perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawan yang menurun atau karyawan yang kurang peduli akan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berkaitan erat dengan pemberian *Punishment* bagi karyawan yang melanggar peraturan dari perusahaan. Dengan adanya *Punishment* yang tegas dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan bergantung pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu *Reward*  dan *Punishment* sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan agar semakin baik, karena tujuan perusahaan hanya bisa tercapai jika memiliki karyawan yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan strategi kerja perusahaan yang sudah ditetapkan.

*Siloam Hospital* Manado merupakan salah satu Rumah Sakit Internasional yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan masyarakat yang terdapat di Manado, Sulawesi Utara. Maksud dan tujuan dari Rumah Sakit ini yaitu dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan nilai – nilai perusahaan dan layanan kesehatan yang berstandart Internasional sehingga dapat memberikan perawatan yang terbaik untuk kenyamanan dan kesembuhan dari pasien. Namun itu semua tidak lepas dari pemberian diri karyawan bukan hanya sebagai dokter dan perawat melainkan karyawan non medis dalam menunjang pelayanan yang berstandart Internasional bagi pasien. Oleh karena itu, pelayanan yang responsif didukung oleh karyawan yang bekerja secara kompetitif dan profesional, dan untuk memperolehnya harus ditunjang dengan pemberian *reward* dan *punishment*.

Berdasarkan hasil pengamatan, penulis mendapatkan bahwa tidak terlihat adanya *Reward* dan *Punishment* yang diberikan kepada karyawan di *Siloam Hospitals* Manado, hal ini terlihat dari rendahnya semangat karyawan untuk berkembang, dan kurangnya minat untuk memiliki prestasi kerja yang lebih untuk diberikan kepada perusahaan. Begitu pula dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan, penulis mendapati bahwa masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu.

Sesuai dengan hal – hal yang dijelaskan di atas yang nantinya akan menjadi masalah dalam perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan *Reward*  (penghargaan) kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan semakin produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain *Reward,* perusahaan juga harus memberikan *Punishment* (sanksi) kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan lain. Dengan adanya *Punishment* yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini senada dengan kutipan dari Raja Ali et.al (2010 : 2) bahwa “Semakin sering tindakan yang baik memperoleh penghargaan, makin besar pula kecenderungan orang itu mengulangi tindakan tersebut, dan semakin sering tindakan yang salah mendapat sanksi maka semakin kurang pula mengulangi tindakan tersebut, sehingga keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman.”

Melihat pentingnya *Reward* dan *Punishment* guna meningkatkan kinerja karyawan pada *Siloam Hospitals* Manado, maka penulis tertarik untuk membahas tugas akhir dengan judul :

**“Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada *Siloam Hospitals* Manado”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan hasil observasi di lapangan diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja pada *Siloam Hospitals* Manado
2. Tidak adanya sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak taat akan aturan yang sudah ditetapkan pada *Siloam Hospitals* Manado.
3. Kurangnya minat karyawan untuk memberikan prestasi bagi perusahaan.
4. Kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

**1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah sistem pemberian *reward* yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi di *Siloam Hospital* Manado?
2. Bagaimanakah sistem pemberian *punishment* yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan di *Siloam Hospitals* Manado?
3. Bagaimana kinerja karyawan di *Siloam Hospitals* Manado?
4. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Siloam Hospitals* Manado?

**1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

**1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem pemberian *Reward* yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi di *Siloam Hospitals* Manado.
2. Untuk mengetahui sistem pemberian *Punishment* yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan di *Siloam Hospitals* Manado.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di *Siloam Hospitals* Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap Kinerja karyawan di *Siloam Hospitals* Manado.

**1.4.2 Manfaat Penelitian**

Bila tujuan penelitian dapat tercapai, maka hasil penelitian akan memiliki manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penulis, mampu memecahkan masalah yang terjadi di lingkungan perusahaan, untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, untuk memberikan informasi berupa masukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian *Reward* dan *Punishment* serta menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam pengembangan kualitas karyawan pada Siloam Hospitals Manado.