

ABSTRAK

Dalam Dunia bisnis yang sangat ketat ini, banyak badan usaha yang melakukan berbagai macam cara agar dapat bertahan dan dapat berkembang. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan badan usaha adalah masalah ketenaga kerjaan dalam badan usaha tersebut. Karena, semakin baik kualitas ketenaga kerjaan maka akan semakin baik pula kualitas perusahaannya.

Walaupun banyak badan usaha yang menyadari pentingnya ketenaga kerjaan, masih banyak badan usaha yang masih mengabaikan masalah motivasi kerja dari tenaga kerja. Banyak badan usaha yang memahami bahwa dengan diberikan gaji lebih atau gaji insentif maka akan menambah motivasi kerja karyawan tersebut. Nyatanya, tidak semua karyawan yang mendapatkan motivasi kerja dari sisi pemberian gaji besar ataupun gaji insentif (*reward*). Banyak dari mereka juga yang mengharapkan kenyamanan kerja dalam bekerja sebagai motivasi kerja, dan tidak sedikit yang menganggap bahwa *punishment* juga merupakan motivasi kerja.

Hal ini tentulah sangat bertentangan dengan teori-teori *Management Control System* yang ada. Dimana dikatakan hal-hal menyenangkan seperti pemberian *reward*lah yang merupakan sebuah alat pemicu motivasi. Tapi hal tersebut sejalan dengan teori psikologi yang mengatakan bahwa *punishment* dapat merupakan alat penguat respon dalam hal ini motivasi kerja.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana peran dari pemberian *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan mengetahui peranannya, maka diharapkan pihak manajemen dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat memotivasi pekerjanya. Dan bukan hanya mengandalkan pemberian *reward* untuk meningkatkan motivasi kerja. Sehingga pihak manajemen dapat dengan tepat memilih sistem yang tepat untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.