

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan badan atau tempat usaha yang di mana terdapat aktivitas ekonomi di dalamnya, bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang di produksi untuk memenuhi kebutuhan para konsumen. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh profit atau keuntungan dalam meningkatkan pendapatan suatu perusahaan. Dalam mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya, perusahaan harus mampu meningkatkan penjualannya dalam suatu persaingan bisnis. Dalam era globalisasi sekarang persaingan merupakan hal yang menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan untuk mampu mengungguli para pesaingnya didalam suatu pasar. Untuk itu perusahaan harus mampu menguasai suatu pasar dengan meningkatkan kualitas produksi di dalamnya. Kualitas produk merupakan salah satu strategi untuk mengalahkan kompetitor-kompetitor lainnya. Hal tersebut merupakan suatu tugas bagi perusahaan tentang bagaimana cara agar produktivitas suatu perusahaan dapat terus meningkat dan dapat bersaing dalam suatu persaingan bisnis.

Adapun hal-hal yang sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan itu dipicu oleh hal-hal seperti sumber daya manusianya yang berkualitas. Dalam pertumbuhan sektor bisnis yang semakin meningkat, dengan tingginya suatu persaingan dalam sebuah bidang usaha

yaitu salah satunya pada dunia bisnis. Organisasi atau perusahaan dianjurkan agar bisa mencapai sasaran yang ditentukan dengan meningkatkan kualitas *human resource*-nya. Sumber daya manusia adalah hal yang penting agar selalu diperhatikan karena perannya sebagai pengelolah, dan pendayaguna agar menciptakan semangat kerja karyawan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan dituntut agar selalu memperhatikan hal yang paling utama yaitu memenuhi kebutuhan karyawan perusahaan. Adapun salah satu cara agar memberikan dorongan kepada para pekerja perusahaan, perusahaan dituntut untuk memenuhi beberapa kriteria dalam menerapkan proses manajemen sumber daya manusianya yang baik diantaranya yaitu memberi *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *Punishment* merupakan salah satu bentuk untuk mempercepat kinerja karyawan perusahaan. *Reward* dan *punishment* ini, keduanya memiliki dampak yang sangat penting agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Nawawi (2005) *reward* adalah usaha agar karyawan merasa bahwa dirinya telah diakui oleh atasan yang memberikannya tugas yang berbentuk apresiasi, hadiah dan kompensasi yang diberikan agar karyawan lebih giat lagi. Pemberian *reward* ini dapat membangun semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan berorientasi positif terhadap masa depan karyawan tersebut. Jika *reward* yang ditujukan untuk karyawan itu baik, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan hal tersebut memberikan dorongan kepada setiap karyawan agar lebih bekerja lebih keras lagi. Selain itu, Semakin sedikit *reward* yang ada maka kinerja karyawan akan semakin semakin menurun dan hal tersebut akan berdampak kepada produktivitas suatu perusahaan. Pemberian *reward* ini bukan merupakan hak yang harus dibayarkan kepada setiap

karyawan akan tetapi, tujuan dari pemberian *reward* ini adalah salah satu bentuk agar karyawan terdorong dan termotivasi agar selalu bekerja dengan lebih baik lagi. Disamping itu juga pemberian *punishment* terhadap karyawan yang melanggar aturan juga sangat penting, agar karyawan tidak semena-mena dalam melakukan tugasnya.

*Punishment* adalah salah satu hukuman yang tidak diinginkan atau tidak menyenangkan yang diberikan oleh direktur kepada karyawannya karena tujuan untuk memberikan hukuman kepada suatu sikap tertentu yang telah dilakukan karyawan. *Punishment* menurut Mangkunegara (2013) merupakan suatu hukuman yang ditujukan kepada para karyawan agar mereka terhindar dari pelanggaran yang dapat merugikan suatu perusahaan dan juga untuk memperbaiki kinerja dari karyawan tersebut. Dengan adanya *punishment* ini karyawan lebih teratur dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Akan tetapi, perusahaan harus mengatur tingkat *punishment* yang diberikan kepada karyawannya, jika *punishment* itu semakin tinggi dan diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan, maka dapat membuat kinerjanya semakin menurun. Sanksi-sanksi berat yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan jika *punishment* yang diberikan tidak terlalu membebani karyawan. Dengan begitu aturan yang ditujukan kepada perusahaan untuk karyawan dapat mengakibatkan naiknya tingkat kinerjanya tersebut dalam melaksanakan tugas.

Adanya *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) ini adalah hal yang harus diperhatikan dalam setiap perusahaan, karena keduanya memiliki pengaruh yang dapat membuat karyawan akan semakin produktif dalam melaksanakan tugasnya. *Reward* sebagai salah satu bentuk penghargaan untuk

memberikan semangat kerja karyawan dan *punishment* adalah bentuk dari suatu peraturan yang harus ditaati oleh semua karyawan agar karyawan dapat menjunjung tinggi kedisiplinan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk itu peneliti pun tertarik dalam melaksanakan penelitiannya yang bertajuk " Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Bagian Tanaman Malang Jawa Timur".

## **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana deskripsi pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang ?
2. Apakah variabel pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Bagian Tanaman Malang ?
3. Manakah diantara variabel *reward* dan *punishment* yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Bagian Tanaman Malang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan Perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Bagian Tanaman Malang.
2. Untuk menganalisa variabel pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Bagian Tanaman Malang.

3. Untuk menganalisa variabel *reward* dan *punishment* yang memiliki pengaruh dominan Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Bagian Tanaman Malang.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian adalah hal yang dapat memberikan informasi mengapa peneliti melakukan penelitian ini, diantaranya :

1. Dengan adanya bukti teori dalam penelitian ini, diharapkan dapat menjadikan referensi dalam dunia kerja terutama dalam hal meningkatkan kualitas karyawan Dengan begitu tingkat produktivitas dalam perusahaan akan semakin meningkat.
2. Dalam hal yang positif yang ada dalam penelitian ini dapat memberikan bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi PG. Kebon Agung Malang untuk selalu memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Serta dapat memberikan suatu wawasan yang baik dalam menambah ilmu pengetahuan dan sebagai pedoman untuk perusahaan terutama.
3. Merupakan persyaratan dalam meraih gelar Sarjana (S1) atau strata satu Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.

