

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan dengan optimal, pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan perilaku, sikap dan kinerja karyawan yang baik pula. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas (karyawan). Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan salah satu caranya dengan implementasi *reward* dan *punishment* yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, yang dimana hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang ingin dicapai. Kinerja tersebut tidak hanya berbentuk hasil kerja perorangan namun hasil kerja kelompok pun akan dibutuhkan dalam perusahaan demi kelangsungan hidup dan kelangsungan perusahaan. Hal ini dapat diukur dengan kualitas ataupun kuantitas pekerjaan. Karena, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan mempengaruhi hasil kerja yang maksimal.

Kinerja baik dari seorang karyawan tak lepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola karyawan yang dimiliki, karena kualitas sumber

daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja, *reward* sering di pergunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi untuk memotivasi para karyawannya agar berkinerja secara optimal. *Reward* sendiri adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Implementasi *reward* dalam perusahaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mampu bekerja dengan lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerja. *reward* merupakan upaya organisasi atau perusahaan agar dapat menjaga karyawan yang ada jangan sampai keluar dan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan.

Punishment diartikan sebagai hukuman atau sanksi, Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan sanksi kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain, dengan sanksi yang sesuai maka diharapkan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dan disiplin yang kuat. Dengan diterapkannya *punishment* yang baik dapat memperbaiki kinerja karyawan pelanggar agar mematuhi peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar dengan upaya karyawan tidak akan melakukan perbuatan yang kurang baik secara berulang. Jika *reward* merupakan bentuk dorongan yang positif, maka *punishment* sebagai bentuk dorongan yang negatif, tetapi jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi sarana untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja. Tujuan dari metode ini intinya adalah untuk memperbaiki diri ke arah yang lebih baik. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal

tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada CV. Amor Group Cibadak, salah satu UKM yang bergerak dibidang Kuliner yakni produk kue. CV. Amor Group adalah UKM yang menyediakan berbagai jenis olahan kue untuk kebutuhan konsumen, seperti kebutuhan untuk acara pesta, dan acara besar lainnya. Dengan no SIUP 503.17/3593/10/22/IPK BPPT/2012. Amor sendiri baru merintis usahanya mulai tahun 2011, Asal kata “amor” berasal dari bahasa Yunani yang artinya cinta. Amor sudah memiliki 14 cabang di area Sukabumi dan 8 cabang di Bogor 2 cabang di Depok. UKM ini menerapkan *reward* dan *punishment* yang cukup ketat. Kinerja mereka dipantau secara berkala mulai dari performa, ketepatan waktu sampai kepatuhan prosedur keamanan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada HRD CV.Amor Group Cibadak, penulis menemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan bagian produksi yaitu karyawan kurang berinisiatif sehingga kurangnya kesadaran bekerja karyawan secara mandiri. Hal ini dapat dilihat dari data karyawan CV. Amor Group Cibadak yang memiliki grade C dan D.

Kriteria penilaian kinerja karyawan dinilai dari beberapa aspek, untuk penilaian kinerja karyawan bagian produksi adalah penguasaan produk, absensi, efisiensi waktu dan material, kebersihan kerapihan, dan inisiatif.

Tabel 1.1 Data Karyawan CV. Amor Group Cibadak

| No | Grade | Jumlah karyawan |
|----|-------------|-----------------|
| 1 | C (60-70) | 20 |
| 2 | D (< 60) | 11 |

Sumber : HRD CV. Amor Group Cibadak

Permasalahan tersebut diduga di sebabkan oleh tidak adanya pengimplementasian *Reward* berupa pemberian otonomi dalam bentuk pelibatan pekerja dalam pengambilan keputusan. Penyebab lainnya terdapat dalam dimensi *punishment* yaitu kurangnya sosialisasi dari pihak manajerial perusahaan tentang kedisiplinan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Implementasi *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan CV. Amor Group Cibadak Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, ditemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan CV. Amor Group Cibadak. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan kurang berinisiatif sehingga kurangnya kesadaran bekerja karyawan secara mandiri. Permasalahan tersebut diduga karena tidak adanya implementasi *Reward* berupa pemberian otonomi dalam bentuk pelibatan pekerja dalam pengambilan keputusan. Penyebab lainnya yaitu, *Punishment* intrinsik berupa kurangnya sosialisasi dari pihak manajerial perusahaan tentang kedisiplinan kepada karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan memerlukan *reward* yang lebih

ditingkatkan melalui keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan dan meningkatkan *punishment* melalui sosialisasi tentang kedisiplinan kepada karyawan seperti pengawasan.

Implementasi *reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Implementasi *reward* dilakukan sebagai dorongan positif agar karyawan mampu bekerja dengan lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerja. *Punishment* dilakukan sebagai dorongan negative agar karyawan yang malas atau lalai tidak mengganggu kinerja karyawan yang lain, dengan *punishment* yang tepat dan bijak maka diharapkan bisa menjadi sarana untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam dan mengidentifikasi masalah tersebut yaitu “Apakah implementasi *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di CV. Amor Group Cibadak?”.

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1.1 Bagaimanakah Implementasi *reward* di CV. Amor Group Cibadak ?

1.2.1.2 Bagaimanakah *punishment* di CV. Amor Group Cibadak ?

1.2.1.3 Bagaimanakah kinerja karyawan di CV. Amor Group Cibadak ?

1.2.1.4 Berapakah besarnya pengaruh Implementasi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan CV. Amor Group Cibadak ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1.3.1.1 Untuk mengetahui gambaran Implementasi *reward* CV. Amor Group Cibadak

1.3.1.2 Untuk mengetahui gambaran *punishment* CV. Amor Group Cibadak

1.3.1.3 Untuk mengetahui kinerja karyawan CV. Amor Group Cibadak

1.3.1.4 Untuk mengetahui besarnya pengaruh implementasi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan CV. Amor Group Cibadak

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis

Dengan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat melalui pemikiran mengenai pengaruh implementasi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dan semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi penelitian lanjut mengenai hal yang serupa.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, diantaranya adalah :

1.3.2.2.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dari sudut pandang implementasi *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan dapat diterapkan dengan baik dan benar. Juga

sebagai penyelesaian tugas akhir jenjang strata 1 (S1) Program studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

1.3.2.2.2 Bagi Perusahaan

Sebagai sarana informasi yang sifatnya membangun bagi perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang dapat mengantisipasi masalah yang berkaitan dengan penelitian.

1.3.2.2.3 Bagi pihak lain

Bagi pihak lain dapat memberikan referensi pengetahuan tentang implementasi *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan.

1.4 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian di CV. Amor Group Cibadak di Jl. Taman pendidikan No.15 Kp. Bojong Masjid RT/RW 01/04 Kelurahan Cibadak Kecamatan Cibadak Kabupaten Sukabumi.

1.4.2 Lamanya Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan peneliti selama kurang lebih delapan bulan terhitung dari bulan Oktober 2016 sampai dengan bulan Juli 2017. Dimana selama kurun waktu tersebut peneliti melakukan tahapan-tahapan penelitian, mulai dari persiapan penelitian hingga tahap pengujian.