

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan dalam dunia bisnis di era globalisasi ini tidak dibatasi oleh suatu wilayah. Berbagai perusahaan mempunyai kesempatan untuk meluaskan jangkauannya. Saat ini dunia usaha dihadapkan pada kompetisi yang ketat serta perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Dalam keterkaitan tersebut (Mangkunegara, 2013) berpendapat “sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”.

Perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* merupakan dua kata yang saling bertolak belakang, tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

*Reward* adalah sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang (Fahmi:2016). Penerapan sistem *reward* atau penghargaan

kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Perusahaan juga harus menerapkan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Ansory dan Indrasari:2018). Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

CV. Aneka Grafika Malang adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Printing and Packaging General Supplier* di kota Malang. Perusahaan ini melayani jasa *Proof artwork desain*, cetak *offset* skala besar salah satunya kemasan produk dari perusahaan yang sudah memiliki citra di masyarakat. Perancangan desain komunikasi visual berbentuk kemasan, yang harus diperhatikan antara lain: warna, bentuk, bahan, merek, ilustrasi, huruf, tata letak yang merupakan unsur visual yang mempunyai peranan terbesar dalam proses penyampain pesan.

Penerapan *reward* dan *punishment* di CV. Aneka Grafika Malang, menjadi perhatian bagi manajer, demi memenuhi standar kinerja di CV. Aneka

Grafika Malang. CV. Aneka Grafika Malang harus selalu aktif untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Namun bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *reward* dan *punishment*, kebanyakan dari mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan yang mengerti sistem pengawasan tersebut menganggap itu sebagai motivator atau penyemangat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Aneka Grafika Malang. Untuk memaksimalkan kinerja karyawannya maka CV. Aneka Grafika Malang harus menerapkan sistem kerja *reward* dan *punishment*. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang baik bisa membantu perusahaan untuk dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, disiplin dan bertanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aneka Grafika Malang”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah signifikansi pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Grafika Malang?
2. Bagaimanakah signifikansi pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Grafika Malang?
3. Manakah diantara variabel pemberian *reward* dan *punishment* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Grafika Malang?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Grafika Malang
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Grafika Malang
- c. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Grafika Malang

#### 2. Manfaat Penelitian

##### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

##### b. Bagi Perusahaan

Untuk mengevaluasi kebijakan perusahaan yang terkait dengan *reward* dan *punishment* yang selama ini diterapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian juga bisa memberi masukan dan informasi yang mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya ilmu manajemen dan menambah pemahaman berkaitan kompetisi dan kinerja karyawan, memberikan informasi guna peningkatan kemampuan pemahaman manajemen sumber daya manusia dan sebagai tambahan referensi penelitian selanjutnya.



