

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah pengembangan yang berfungsi dalam perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam sebuah perusahaan tidak mungkin tidak membutuhkan manajemen sumber daya manusia sebab sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Di dalam perkembangan bisnis persaingan sekarang semakin ketat oleh sebab itu perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki niat tinggi untuk sama-sama mencapai target yang ditentukan oleh suatu perusahaan (Putra & Damayanti, 2020).

Sebuah perusahaan diharapkan mampu dalam mempertahankan beberapa karyawan yang berkualitas tinggi serta harus selalu menjaga karyawannya agar terus memiliki usaha dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu prestasi yang dilakukan oleh karyawan hendaknya perusahaan memberikan "*Reward*" kepada karyawan yang berprestasi, begitupun sebaliknya jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang tidak bisa menaati peraturan

perusahaan atau bahkan tidak memiliki prestasi dan kualitas kinerja yang tinggi hendaknya sebuah perusahaan memberikan "*Punishment*" terhadap karyawan tersebut (Sidin, 2021).

Reward adalah sebuah hal pokok, hadiah atau ganjaran yang bisa didapatkan oleh sebuah karyawan yang bertujuan agar karyawan tersebut lebih giat lagi dalam melakukan sebuah pekerjaan dan meningkatkan kinerja yang sudah dilakukan. *Reward* juga termasuk alat terpenting dalam perusahaan agar dapat meningkatkan semangat serta motivasi kerja dalam bertindak agar mencapai pada target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Mustika & Susanti, 2019). Besar kecilnya *Reward* yang diberikan tergantung pada banyak hal terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *Reward* juga ditentukan oleh jenis atau wujud pencapaian yang di oleh kinerja, serta kepada siapa *Reward* tersebut diberikan. Pemberian *Reward* pada karyawan dilakukan atas dasar penilaian kinerja yang memuaskan dan melampaui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Wang et al., 2021).

Selain *Reward*, hukuman juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* adalah suatu bentuk teguran yang diterima oleh seorang karyawan atas ketidakmampuannya dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). Setiap pekerjaan yang diperintahkan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan ketentuan yang tertera pada sebuah perjanjian untuk siap bekerja atas perintah keputusan tersebut. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar dan memberikan pelajaran kepada pelanggar tersebut karena

dengan diterapkannya ancaman atau *Punishment* ini diharapkan para karyawan dapat lebih disiplin dalam menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan pun dapat terus meningkat (Astuti et al., 2018)

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi sebuah perusahaan/organisasi sebab penerapan disiplin dalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan tanpa ada suatu paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan tersebut maka diberikan sanksinya oleh perusahaan (Sidin, 2021).

Dalam dunia lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis memiliki perubahan yang cukup kuat dalam penyesuaian diri yang cepat terhadap perubahan dan dapat mememanajemenkan perubahan yang terjadi dengan cepat tepat dan juga terarah yang di mana tujuannya yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun yang dimaksud dengan Kinerja yaitu adalah seperangkat ukuran mengenai seberapa baik suatu pekerjaan yang dapat dilakukan, jika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dalam hal ini karyawan dinyatakan mempunyai nilai yang tinggi jika hasil kerja minimal sesuai dengan standar hasil kerja, atau karyawan mampu melampaui standar hasil kerja yang telah di sesuaikan. Secara lebih tegas (Kotler & Armstrong, 2018) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Winarno et al., 2022).

CV. Gudcare Indonesia Corp merupakan perusahaan yang baru hadir dan merintis, perusahaan ini baru di resmikan pada tahun 2018, CV. Gudcare Indonesia Corp merupakan perusahaan Start Up yang menaungi beberapa Brand dan juga Online Shop seperti Freshchubs, Sewaonesiesby dan Nemu Studio yang terletak di Jl Prapen Indah Timur VII Blok AE No 4. Perusahaan ini melakukan penilaian kinerja karyawan oleh *Human Resource Development* atau disingkat HRD secara berkala selama satu tahun sekali.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan CV. Gudcare Indonesia Corp

Kriteria	Tahun			
	2022	2023	2022	2023
Memuaskan	18	12	11,25%	8,16%
Cukup	130	116	81,25%	78,91%
Kurang	12	19	7,50%	12,93%
Total Karyawan	160	147	100,00%	100,00%

Sumber: Data Perusahaan

Pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa Perusahaan tersebut mengalami penurunan kinerja katuawan dari tahun 2022 hingga 2023. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan ini masih tergolong baru sehingga ada beberapa peraturan yang masih kurang matang dan membuat kinerja karyawan terlihat menurun karena sistem *Punishment* yang ada di CV. Gudcare Indonesia Corp, seperti banyaknya pengurangan gaji yang besar setiap melakukan kesalahan. Mengenai *Reward* sendiri tidak mudah untuk didapatkan

karena target yang diberikan oleh perusahaan sangat tinggi dan tidak melihat kondisi karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan diteliti adalah pengaruh *Reward* dan *Punishment* pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem *Reward* sudah berpengaruh dalam kinerja karyawan CV. Gudcare Indonesia Corp?
2. Apakah sistem *Punishment* sudah berpengaruh dalam kinerja karyawan CV. Gudcare Indonesia Corp?
3. Apakah sistem *Reward* dan *Punishment* berpengaruh dalam kinerja CV. Gudcare Indonesia Corp?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian tersebut, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian *Reward* pada Kinerja Karyawan CV.. Gudcare Indonesia Corp.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian *Punishment* pada Kinerja Karyawan CV. Gudcare Indonesia Corp.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian *Reward* dan *Punishment* pada Kinerja Karyawan CV. Gudcare Indonesia Corp.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan CV. Gudacare Indonesia diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan *Reward & Punishment* yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan CV. Gudcare Indonesia Corp.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
3. Bagi pihak lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.