

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini SDM telah disadari sebagai hal mendasar yang menggerakkan dinamika suatu perusahaan. Dengan seperti ini perusahaan harus berusaha memperhatikan setiap masalah yang terjadi pada kualitas SDM, beberapa faktor mempengaruhi kemajuan perusahaan adalah kinerja karyawan, tanpa adanya karyawan dengan kinerja yang berkualitas tidak menjadikan kemajuan operasional perusahaan namun akan mengakibatkan kemunduran operasional perusahaan.

Bagi sebagaimana besar karyawan, motivasi utama bekerja adalah mendapatkan uang. Hal tersebut menjadi salah satu alasan untuk para karyawan bekerja, tetapi banyak karyawan juga memberi pendapat “uang hanya salah satu dari sekian banyaknya kebutuhan yang harus tercukupi”. Di kalangan masyarakat orang bekerja akan menjadi orang yang dihargai dibandingkan yang tidak bekerja, dan dengan adanya status beserta fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan juga menjadikan mereka merasa dihargai sebagai karyawan. Dapat disimpulkan bahwa uang bukan motivasi utama untuk bekerja melainkan ada kebutuhan yang harus dicukupi dan dihargai. Oleh karena itu reward, punishment, dan motivasi kerja strategi utama yang berfungsi meningkatkan semangat kerja.

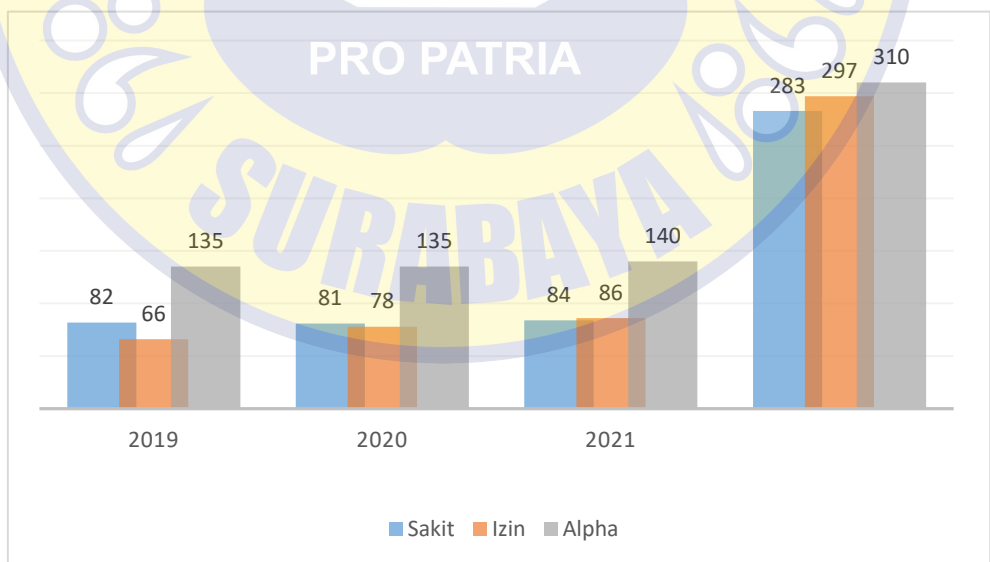
Karyawan yang berkualitas harus di pertahankan oleh perusahaan dan menjadikan karyawan lebih termotivasi, dengan cara menetapkan strategi tertentu dalam memberikan kesepadanan antara kontribusi yang diinginkan dan akan diberikan dalam bentuk imbal-balik maupun *reward* tertentu dalam hal ini termasuk pada pengendalian hasil. Mengendalikan hasil berarti menyangkut beberapa faktor seperti halnya pemberian penghargaan dan hukuman (Pratheepkanth :2011)

Dari survei yang telah peneliti lakukan pada CV. Rizki Agung yang bergerak dibidang logistic perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk pengurusan pengiriman barang ekspor dan impor yang mengetahui aturan dan regulasi yang berlaku. Bertempat di Surabaya dan telah berdiri sejak Tahun 2007 yang memiliki jumlah karyawan 54 orang. Peneliti dapat menyimpulkan masih banyaknya keluhan-keluhan yang ada pada setiap karyawan sehubungan dengan penghargaan dan hukuman. Adanya

penghargaan dan hukuman yang dijalankan oleh CV. Rizki Agung Terbilang baik tetapi tidak konsisten. Pemberian Reward tidak diberikan secara konsisten per-tahun. Reward diberikan hanya ketika perusahaan mendapatkan hasil yang lebih, sedangkan banyak karyawan yang baik namun diabaikan begitu saja tanpa adanya pemberian reward. Hal ini menjadi salah satu alasan menurunnya kinerja karyawan. Satu hal yang menjadikan CV. Rizki Agung menerapkan sistem *reward* untuk menjadikan kinerja karyawan lebih baik lagi, bentuk reward yang diberikan CV. Rizki Agung pada karyawannya yaitu hadiah, penghargaan atau imbalan, selain sistem reward juga diadakan sistem *punishment* yaitu berupa sanksi yang diterima oleh seorang karyawan. Sanksi tersebut berupa SP-1 jika karyawan 3 kali terlambat dalam 1 Bulan, melakukan potongan gaji jika karyawan melakukan kesalahan, dan melakukan SP-3 pemutusan kerja pada karyawan yang merugikan perusahaan. Tentu hal ini perlu dicari tahu lebih lanjut, karena jika ini dibiarkan begitu saja akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Secara lebih jelas berikut terdapat tabel absensi karyawan CV. Rizki Agung Selama tiga tahun kebelakang (2019-2021).

Tabel 1.1 Absensi Karyawan CV. Rizki Agung Surabaya  
Tahun 2019-2021



Sumber: CV. Rizki Agung (data diolah)

Table 1.1 menunjukkan indikasi bahwa total hari kerja tidak hadir karyawan CV. Rizki Agung Surabaya sebanyak 310 orang terhitung dalam tiga tahun kebelakang (2019-2021). Adapun standart absensi yang di terapkan di CV. Rizki Agung Surabaya apabila karyawan sering melakukan absensi berturut-turut maksimal tiga kali dalam satu bulan maka akan dikenakan sanksi potongan gaji atau yang lebih parah adalah pemutusan hubungan kerja.

Banyak hal yang menjadi pengaruh kinerja karyawan seperti motivation kerja pengaruhnya berada pada diri masing-masing karyawan, dalam memotivasi diri sendiri karyawan CV. Rizki Agung menerapkan tanggung jawab tinggi pada pekerjaan, keinginan mendapatkan gaji yang tinggi atau sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, dan keinginan untuk belajar menguasai tugas dibidangnya. Dengan adanya motivasi kerja terhadap diri masing-masing karyawan dapat menjadikan karyawan lebih bersemangat untuk mencapai tujuannya.

CV. Rizki Agung ini berlokasi di Jalan Teluk Kumai Barat No.29B, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Kota. Surabaya, Jawa Timur 60165 mempunyai masalah dalam pemberian *punishment* yang terjadi pada karyawan admin ekspor dan impor apabila mereka terjadi salah kirim tujuan, karyawan menjadi tertekan dan akibatnya menjadi tidak mempunyai semangat kerja dan perlahan-lahan karyawan admin ekspor-impor bergantian mengajukan pengunduran diri, itu semua diakibatkan adanya hukuman yang diberikan, contohnya mengganti rugi besarnya nilai uang yang telah terjadi ketika melakukan penginputan data salah kirim barang. Dari uraian latar belakang yang telah penulis uraikan maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul sebagai berikut:

**“Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV. Rizki Agung Surabaya (Studi Pada Karyawan CV. Rizki Agung Surabaya)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah *Reward* berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Rizki Agung Surabaya?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Rizki Agung Surabaya?

4. Apakah *Reward*, *Punishment* dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rizki Agung Surabaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *Reward* berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah *Punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Rizki Agung Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Rizki Agung Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah *Reward*, *Punishment* dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rizki Agung Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan bisa digunakan menjadi tinjauan bagi rekan yang melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama, khususnya yang berkaitan dengan aspek *Reward*, *Punishment*, dan motivasi kerja yang diukur melalui kinerja karyawan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### (1) Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan maupun wawasan terhadap penelitian yang sedang diteliti dan menambah pemahan tentang judul yang menjadi fokus penelitian. Selain itu penelitian ini bisa memperdalam penelitian terhadap pengetahuan sumber daya manusia serta dapat menerapkan ilmu yang didapatkan selama kuliah.

##### (2) Bagi Universitas Narotama

Analisis yang dilakukan oleh peneliti bisa menjadikan tolak ukur dalam mengetahui sejauh mana mahasiswa mengembangkan ilmu yang didapatkan dan menambahkan khazanah ilmu pengetahuan pada kepustakaan

##### (3) Bagi Perusahaan

Memberikan suatu partisipasi pemikiran dan pandangan mengenai pengaruh penghargaan, hukuman, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi suatu masukan dan informasi untuk menentukan langkah dan kebijakan bagi perusahaan dalam sistem *Reward*, *Punishment*, dan motivasi kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Agar permasalahan tidak melebar, maka pembahasan hanya di fokuskan pada “Pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV. Rizki Agung Surabaya (Studi pada karyawan CV. Rizki Agung)”.

