

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis saat ini semakin berkembang menuntut perusahaan-perusahaan untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja serta kuantitas pelayanan terhadap para konsumen. Hal tersebut di sebabkan karena perusahaan menghadapi banyak persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan sejenis yang menjadi *competitor* saat ini maupun di saat yang akan datang. Salah satu hal yang penting adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset paling penting yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan di dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu di butuhkan dalam proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral di dalam sebuah perusahaan dimana manusia yang merencanakan, mengatur, mengolah, dan mengendalikan di tiap-tiap kegiatan di dalam perusahaan. Sehingga sumber daya manusia di suatu perusahaan bisa menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia maka sangat di butuhkan seleksi

ketat, berguna untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing.

Setiap orang mempunyai keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, tapi pada kenyataannya banyak terjadi pengangguran karena sumber daya manusia yang di butuhkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Menurunnya produktivitas disebabkan banyak hal antara lain kurangnya dorongan dari luar, kurang fokus dalam bekerja, pendidikan yang rendah serta kurangnya keterampilan yang di miliki dan salah satu adalah sistem pemberian *reward* yang di berikan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas kerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling penting yaitu pemenuhan kebutuhan kesejahteraan semua karyawannya contohnya ialah memberikan tunjangan, memberikan beban kerja dan kompensasi yang jelas, memberikan asuransi kesehatan dan yang terakhir yaitu memberikan perencanaan jenjang karir. Dalam penerapannya sistem *reward* itu mempunyai prinsip, prinsip yang paling penting dalam sistem *reward* adalah memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi dan apabila karyawan melanggar aturan didalam perusahaan harus di berikan sanksi.

Penelitian ini mengambil obyek di Perusahaan Rokok Dhani Jaya Blitar, bertempat di dusun Jambewangi. Pabrik Rokok Dhani Jaya Blitar merupakan salah satu perusahaan dalam bidang industri rokok kecil menengah, yang berusaha bertahan dalam persaingan yang sangat

ketat. Upaya untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan tersebut yaitu dengan cara memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan dan memberikan pengawasan agar karyawan bisa bekerja sesuai dengan yang di harapkan.

Karyawan yang bekerja harus memenuhi target perusahaan, maka dari itu agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, seluruh karyawan haruslah bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab. Supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan Rokok Dhani Jaya menerapkan sistem pemberian *reward*. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Penerapan Pemberian *Reward* Pada Kinerja Karyawan di Perusahaan Rokok Dhani Jaya Blitar”.

B. Permasalahan

Perusahaan Rokok Dhani Jaya adalah sebuah industri yang memproduksi rokok kretek, berada di Dsn. Jambewangi RT.05 RW.03 Desa. Tawangrejo Kecamatan. Wonodadi Kabupaten, Blitar. Perusahaan Rokok kretek Dhani Jaya, telah berdiri sejak tahun 2007 hingga sekarang. Dalam perkembangannya perusahaan ini telah mengalami berbagai kendala dan tantangan yang dihadapi.

Salah satu tantangan yang dihadapi saat ini mengenai kinerja karyawan di perusahaan Rokok Dhani Jaya yang masih belum

maksimal. Perusahaan mengharapkan setiap karyawan mampu meningkatkan hasil kinerjanya. Namun saat ini rata-rata tiap karyawan tidak memuaskan dalam melakukan kinerjanya. Pabrik Rokok Dhani Jaya mempunyai 67 karyawan dengan rincian karyawan sebagai berikut :

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bagian Administrasi, personalia dan keuangan	3
2	Kep. Bagian produksi	1
3	Kep. Bagian gudang	1
4	Kep. Bagian Keamanan	3
5	Sales	5
6	Mandor giling	2
7	Pekerja giling	33
8	Mandor gunting	2
9	Pekerja gunting	12
10	Pekerja gudang	5
JUMLAH		67

Sumber: Data Pabrik Dhani Jaya 2016

Kinerja karyawan yang bekerja di Perusahaan Rokok Dhani Jaya tidak sesuai dengan harapan pemimpin perusahaan. Hal ini diduga karena pemberian *reward* yang belum maksimal. Maka dari

itu Penerapan Pemberian *Reward* di Perusahaan Rokok Dhani Jaya menjadi perhatian penuh bagi pemimpin perusahaan, demi memenuhi standart operational perusahaan sekaligus untuk meningkatkan kinerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat di rumuskan pertanyaan penelitian yaitu Bagaimana cara penerapan Pemberian *Reward* Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Rokok Dhani Jaya Blitar ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan pemberian *reward* guna meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Rokok Dhani Jaya Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas, Maka dari hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan agar pimpinan dapat mengambil kebijakan dan pertimbangan dalam

menentukan kompensasi, khususnya strategi program *reward*, yang nantinya dapat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan penulis mengenai korelasi antara pemberian *reward* dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya :

Diharapkan dengan hasil penelitian ini bisa memberikan pengetahuan tambahan dan wawasan khususnya mengenai program *reward* terhadap kinerja karyawan serta dapat memberikan gambaran mengenai teori-teori kompensasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan, yang mungkin dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.