

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha, satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan pelayanan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan usaha dari sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus 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* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. 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. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi dalam berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sedangkan *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Karyawan yang semakin produktif secara otomatis dapat meningkatkan pendapatan atau laba perusahaan. Dengan adanya penerapan *reward* di sebuah perusahaan sebagai motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sesuai dengan indikator-indikator yang berlaku di perusahaan tersebut. Metode penerapan *reward* di suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara pemberian tambahan gaji kepada karyawan sesuai dengan ketentuan pekerjaan, pemberian jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan bagi karyawan, pemberian pendidikan secara gratis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, promosi kenaikan jabatan, wisata akhir tahun secara gratis dan tunjangan-tunjangan lainnya yang dijanjikan oleh perusahaan.

Selain *reward*, perusahaan juga harus memberikan hukuman atau *punishment* kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja, karena hal

tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan yang lain. Dengan pemberian hukuman yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dan tidak akan mengulangi kesalahan lagi. Penerapan *punishment* di sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan cara memberikan teguran secara langsung maupun tidak langsung, jika dengan teguran masih saja melakukan sebuah kesalahan, maka perusahaan mempunyai wewenang atau hak untuk mengeluarkan karyawan dari perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di Departemen Development PT. Indomarco Prismatama Cabang Semarang. Perusahaan ini bergerak di bidang Ritel. PT. Indomarco Prismatama dituntut untuk melakukan optimalisasi secara terarah dan tepat terhadap sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Optimalisasi berasal dari kata optimum yang berarti yang terbaik, paling menguntungkan. Sistem pengupahan di PT. Indomarco Prismatama dibayarkan satu bulan sekali pada akhir bulan dan dibagikan langsung oleh bagian keuangan kepada karyawan yang bersangkutan. Besaran gaji atau upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) yang ada di Kota Semarang. Selain upah yang diterima oleh karyawan di sebuah perusahaan tentunya karyawan akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu berupa *reward*.

Departemen Development di PT. Indomarco Prismatama cabang Semarang dibagi kedalam beberapa divisi, yaitu:

1. Opening dan Closing Store

Opening adalah kegiatan pembukaan new store frenchase ataupun reguler dengan tujuan meningkatkan brand dan sales indomart,Closing store berarti Penutupan toko yang biasanya dilakukan jika toko habis masa kontrak dan tidak diperpanjang,biasanya juga dilakukan jika toko mengalami renovasi maka barang-barang dalam toko akan dipindahkan sementara ke toko terdekat.

2. Special Product

Special Product disini berarti Produk khusus seperti Makanan siap saji,buah potong dan roti,tugas dari team special product yaitu mencari inovasi produk ter update dimana bahan dasarnya tersedia diindomaret serta memperkenalkan kepada konsumen dengan tujuan meningkatkan sales toko.

3. Promosi yang terdiri

Team Promosi bertugas melakukan Branding indomaret dan melakukan mini event dengan tujuan mendekatkan dan memperkenalkan store kepada konsumen,melakukan kerjasama dengan perusahaan besar lainnya.

4. Space lease terdiri dari 10 orang

Space lease berarti sewa tempat dalam artian indomaret menyediakan jasa menyewakan tempat / lapak untuk mitra UMKM (usaha mikro kecil dan menengah).tugas dari team Space lease yaitu mencari Mitra Umkm dan melakukan sosialisasi ke daerah-daerah dan mengadakan seminar umkm.

5. Special Development

PT.Indomarcoprismatama cabang semarang memiliki 789 toko yang tersebar di provinsi jawa tengah,dengan adanya persaingan retail yang semakin ketat dan

peningkatan perekonomian masyarakat yang semakin pesat ,indomaret memberikan inovasi terbaru yaitu belanja online (Klik Indomaret) dan APKA (anda pesan kami antar) bertujuan untuk memudahkan konsumen dalam berbelanja dan menaikkan brand indomaret.tugas dari team special development yaitu melakukan monitoring dan UP sales terhadap toko yang melayani belanja online dan APKA.

6. Productivity Analisis terdiri dari 7 orang

Tugas dari team Productivity analisis yaitu menganalisa data sales masing-masing store.Meng follow up naik atau turunnya sales sehingga tidak terjadi loss sales.

Memandang eksistensi keberadaan PT. Indomarco Prismatama. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana kinerja karyawan setelah mendapat *reward* dan *punishment* yang di terapkan oleh PT. Indomarco Prismatama. Kinerja karyawan pada departemen developmen PT. Indomarco Prismatamaditandai dengan jumlah kehadiran dan ketepatan waktu karyawan ketika datang dan pulang. Data kehadiran karyawan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Persentase kehadiran dan selesai kerja tepat waktu karyawan dari bulan Januari-
November 2018
Bagian Development.

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Kehadiran		Absen		Total (%)
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
1	Januari	68	52	76	16	24	100
2	Pebruari	68	51	75	17	25	100
3	Maret	68	52	76	16	24	100
4	April	68	51	75	17	25	100
5	Mei	68	49	72	19	28	100
6	Juni	68	50	74	18	26	100
7	Juli	68	54	79	14	21	100
8	Agustus	68	52	76	16	24	100
9	September	68	51	75	17	25	100
10	Oktober	68	58	85	10	15	100
11	November	68	54	79	14	21	100

Sumber:HRD PT. Indomarco Prismatama Departemen Development Cabang

Semarang, 16 Desember 2018.

Berdasarkan persentase tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah absen karyawan selama 11 bulan terakhir mempunyai nilai rata-rata 23%, melihat bahwa angka absensi yang begitu tinggihal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka akan dilakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus di Departemen Development PT. Indomarco Prismatama Cabang Semarang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Development PT. Indomarco Prismatama Cabang Semarang?
2. Apakah punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Development PT. Indomarco Prismatama Cabang Semarang?
3. Apakah reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Development PT. Indomarco Prismatama Cabang Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di Departemen Development PT. Indomarco Prismatama Cabang Semarang.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan di Departemen Development PT. Indomarco Prismatama Cabang Semarang.

3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Development PT. Indomarco Prismatama Cabang Semarang.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi sebuah sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu Manajemen Bisnis, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan pendekatan yang berkaitan dengan pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pengambil kebijakan di instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui reward dan punishment
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan instansi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini terdiri atas 3 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan Landasan Teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang Deskripsi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional, Penentuan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Metode Analisis, serta Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Penelitian.

