

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini persaingan dan kompetisi semakin hari semakin ketat dan luas. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompetitif karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing dan tantangan. Namun perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan hasil produksi CPO (Crude Palm Oil) sesuai dengan target. Perusahaan harus mampu menghasilkan produk (barang maupun jasa) sesuai dengan keinginan pasar dengan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan.

Suatu keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dan prestasi kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran

penting dalam setiap kegiatan yang ada diperusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok atau faktor yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan didalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila perusahaan tersebut didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten dibidangnya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui reward dan punishment.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria . Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Sandewa (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Pendapat lain tentang kinerja disampaikan oleh Altindag & Kosedagi dalam Sholikhah & Prastiwi (2020) kinerja merupakan usaha yang dilakukan guna mencapai tujuan organisasi dengan cara menggunakan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang di punyai.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif dalam suatu organisasi maka dibutuhkan suatu system yang dapat memotivasi agar bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satunya adalah penerapan system reward dan punishment, sebagaimana yang disampaikan Mahmudi dalam Rizal Maulana & Widyasunu (2019) bahwa sebuah organisasi yang berkinerja tinggi berupaya menciptakan sistem reward, insentif dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan knowledge, skill dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme reward dan punishment yang jelas. Dengan adanya penerapan reward dan punishment yang jelas diharapkan karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diterimanya . Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang namun keduanya dapat memotivasi dan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai mana penelitian yang dilakukan oleh (Suparmi & Septiawan, 2019).

Menurut Kadarisman dalam Hasan (2018) reward adalah semua bentuk pengembalian berupa finansial maupun non finansial yang didapatkan karyawan karena jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan punishment menurut Mangkunegara dalam Suparmi & Septiawan (2019) adalah sebuah ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya karyawan yang melanggar

merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi kesalahan yang sehingga dapat memacu prestasi kerja yang baik guna meningkatkan kinerja hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al., (2019) yang menunjukkan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari sekian banyak perusahaan yang ada disekitar, peneliti tertarik meneliti study kasus di PT. Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) di area Jombang. Karena masih terjadi masalah mengenai pencapaian target karyawan yang masih tidak sesuai dengan ketentuan dari perusahaan akibat dari persaingan produk smartphone yang semakin ketat. Perusahaan menerapkan system Punishment dan Reward untuk meminimalisir masalah yang masih terjadi serta juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti tertarik ingin mengetahui pengaruh penerapan system dari Punishment dan Reward terhadap kinerja karyawan yang ada diperusahaan ini khususnya di area Jombang, karena perusahaan tersebut terus berupaya untuk menciptakan serta mengembangkan karyawan agar memiliki kinerja yang baik dalam bidangnya.

PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang telekomunikasi dan smartphone yang sedang marak dan berkembang. Memiliki brand yang siap bersaing dengan brand lain yang sudah ada atau sudah keluar terlebih dahulu. Perusahaan ini bergerak pada bidang telekomunikasi dan smartphone yang menaungi vivo.

Penelitian ini dilakukan di PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) khususnya di area Jombang dengan table data pencapaian yang didapatkan seperti berikut ini :

Table 1.1
Data Table Pencapaian PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) Area Jombang
Selama Bulan Januari – Juni 2022

KET	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN
PENCAPAIAN	836	650	680	955	1001	787
PROGRES		-186	30	275	46	-214
PRESENTASE		-22%	5%	40%	5%	21%
TARGET		1100	1100	1000	1000	1000

Table 1. 1 sumber data manajer area

Berdasarkan table 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam waktu 6 bulan terakhir ditahun 2022 yakni dibulan januari hingga juni kuantitas penjualan produk perunit pada PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang masih mengalami fluktuatif atau masih tidak teraturnya pencapaian target dan masih ada yang belum bisa sesuai dengan target penjualan di area Jombang. Meskipun tidak terlalu signifikan naik dan turunnya penjualan tetapi jika masih sering terjadi, maka akan mempengaruhi perusahaan dan menjadikan masalah yang serius untuk perusahaan.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan pada PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang. Ditahun 2022 pada bulan januari mengalami pencapaian penjualan seluruh area Jombang sebanyak 836 unit dengan target penjualan 1000 unit dari ketentuan perusahaan yang mana target aman pencapaian setiap bulannya dari perusahaan adalah sebesar 50% dari target yang ditentukan oleh perusahaan. Pada bulan selanjutnya yaitu dibulan februari mendapat penjualan sebanyak 650 unit yang sehingga mengalami penurunan sebesar -22% atau mengalami selisih penurunan sebanyak 186 unit dari bulan sebelumnya yaitu januari. Kemudian dibulan selanjutnya yaitu dibulan maret mendapatkan penjualan sebanyak 680 unit dan mengalami kenaikan penjualan sebesar 5% atau selisih sebanyak 30 unit dari bulan sebelumnya yaitu bulan februari. Dibulan april kembali mendapatkan kenaikan penjualan sebanyak 955 unit yang terjual dan mengalami kenaikan presentase sebanyak 40% atau selisih sebanyak 275 unit dari bulan sebelumnya yaitu maret. Dibulan mei juga mendapat kenaikan penjualan sebanyak 1001 unit dan mengalami kenaikan presentase sebanyak 5% atau selisih sebanyak 46 unit dari bulan april. Dan dibulan juni kembali mendapat penurunan penjualan yaitu dengan penjualan sebanyak 787 unit dan mengalami penurunan presentase sebesar -21% atau selisih 214 unit dari bulan sebelumnya yaitu bulan mei. Informasi yang diberikan oleh manajer area menyatakan bahwa realisasi pencapaian dari kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa masih kurang

atau belum optimal karena masih belum sesuai memenuhi dengan target dan harapan yang diberikan oleh PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone). Dilihat dari pencapaian hasil kinerja yang dicapai belum maksimal sesuai dengan ketepatan PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang, seperti kualitas dari hasil kerja yang masih belum maksimal, waktu mencapai dari hasil kerja yang juga masih belum maksimal, selain itu juga bisa dilihat dari karyawan yang masih kurang dalam menanggapi prosedur atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang masih kurang memiliki kinerja yang maksimal saat melakukan pekerjaan yang sehingga menimbulkan dampak kurang baik dalam pencapaian target penjualan. Hal ini dapat dilihat melalui data table pencapaian yang peneliti dapatkan yaitu masih tidak teraturnya atau masih belum tercapainya target penjualan produk perusahaan. Selain itu juga dilihat dari fenomena yang terjadi, yaitu mengenai persaingan bisnis atau penjualan produk yang dimana persaingan antar perusahaan semakin meningkat dan ketat dalam pencapaian target perusahaannya yang sehingga mempengaruhi juga dalam pencapaian target penjualan produk perusahaan yang dilakukan oleh karyawan. Dan juga dari karyawannya yang masih banyak melanggar prosedur ketentuan dari perusahaan.

PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang ini menerapkan system punishment dan reward untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain untuk meningkatkan kinerja karyawan, system ini juga untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan melihat fenomena yang terjadi dan kualitas kinerja yang belum maksimal, maka perusahaan memberikan punishment atau hukuman adalah sebagai bentuk perusahaan untuk meminimalisir atau mengurangi atas apa yang menjadi kendala karyawan dalam melakukan penjualan atau pencapaian target penjualan serta guna bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih disiplin dan berhati-hati dalam melakukan penjualan atau pencapaian target penjualan. Menurut Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pelaksanaan pemberian punishment yang dilakukan oleh PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang ini dapat berupa teguran atau surat peringatan, potongan gaji, dan bahkan surat pemberhentian kontrak kerja atau pemutusan hubungan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan. Pemberian punishment ini diberikan perusahaan terhadap karyawan yang telah melakukan pelanggaran dalam melakukan pekerjaan.

Selain factor punishment, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu reward, reward atau penghargaan adalah sebagai bentuk pemberian apresiasi perusahaan atas prestasi penjualan karyawan atau kinerja karyawan yang sudah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan keinginan atau target perusahaan. Tujuan dari perusahaan memberikan reward selain apresiasi adalah untuk memberi motivasi dan upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih giat dan semangat dalam melakukan penjualan atau pencapaian target perusahaan. Menurut Nugroho dalam Koencoro (2015) Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Pelaksanaan pemberian reward yang dilakukan oleh PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang ini adalah dengan memberikan bonus berupa uang atas pencapaian karyawan yang telah memenuhi target penjualan. Selain bonus, reward yang diberikan perusahaan adalah memberikan piagam penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dilakukan atau dihasilkan oleh karyawan. System reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan ini dilihat atau dinilai dari tingkat prestasi yang telah karyawan dapatkan.

Dalam pemberian punishment dan reward yang baik dan benar maka akan menumbuhkan motivasi kepada karyawan untuk lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya, dan perusahaan dapat mencapai

tujuan secara keseluruhan. Dengan demikian peneliti tertarik melihat pengaruh dari punishment dan reward terhadap kinerja dengan judul **“PENGARUH PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BLUE OCEAN HEART (VIVO SMARTPHONE) AREA JOMBANG”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang?
2. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan tentang pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan tentang pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam

manajemen sumber daya manusia mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat memberikan pengetahuan dan menimbulkan rasa empati bagi karyawan dalam bekerja dan juga memotivasi para karyawan sehingga menambah semangat daya bekerja agar menjadi lebih baik dan memuaskan bagi perusahaan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia maupun dunia kerja khususnya pengaruh *Punishment* dan *Reward*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi perusahaan dan memberikan informasi kepada PT Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) area Jombang tentang pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan evaluasi atau pertimbangan bagi pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.