

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terlaksananya tujuan perusahaan atau organisasi bersumber dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan efektif, hal ini menunjukkan peranan manajemen yang telah berlangsung dengan semestinya karena penempatan potensi sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuannya dapat memberikan efek yang positif terhadap peningkatan profit serta berlangsungnya kehidupan dari perusahaan itu sendiri (Guswandi et al., 2020). Dalam suatu lingkup perusahaan keberhasilan yang diraih dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan dari setiap karyawan per individunya (Fatma, Hardiyono, et al., 2020). Agar kinerja karyawan dapat konsisten dan maksimal maka, perusahaan harus mampu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar bisa mempengaruhi kemampuan seorang untuk melaksanakan tugasnya (Fatma, Finatry, et al., 2020). Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran pengelolaan dan pendayagunaan, maka setiap karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerjanya agar dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang efektif. Setiap perusahaan atau organisasi patut memenuhi beberapa standar melalui beberapa penerapan dan teknik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang benar, caranya dengan pemberian *reward* beserta *punishment* yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Perlu kita ketahui sekarang banyak organisasi mengalami kemunduran yang disebabkan oleh banyak aspek, seperti karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, rendahnya kerja sama antar tim serta kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perusahaan yang masih rendah juga bisa mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan yang ada. Oleh karena itu, kinerja yang baik dari setiap karyawan sangat di perlukan setiap perusahaan agar bisa mempersembahkan hasil yang maksimal (Firmansyah et al., 2020).

Penelitian ini dilakukan pada Gramedia World Karawang. Gramedia World Karawang merupakan Gramedia Pertama yang ada di Kabupaten Karawang yang dibuka dan diresmikan pada tanggal 15 Oktober 2016. Lokasinya berada di arteri Kompleks Kawasan Bisnis Galuh Mas yang cukup strategis.



Gramedia World Karawang memiliki total 4 lantai. Area parkir berada di basement sedangkan Cozyfield, Gramedia Kids, Teeny Tinsy, dan Recheese berada di lantai ground. Gramedia Bookstore berada di lantai 1 termasuk perlengkapan kantor, perlengkapan sekolah, produk elektronik, alat musik, alat olahraga, produk outdoor untuk mendaki gunung dan traveling, dan menjual alat untuk melukis, sementara di lantai 2 hanya untuk acara-acara tertentu yang diselenggarakan.

“Gramedia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang retail ini berusaha tetap relevan dengan perubahan gaya hidup masyarakat. Untuk menjawab tantangan itu, Gramedia terus berbenah diri demi kepuasan pelanggan dan turut serta dalam upaya mencerdaskan masyarakat Indonesia. Kini Gramedia hadir di Karawang untuk memberikan solusi atas kebutuhan ide, inovasi dan inspirasi masyarakat Kabupaten Karawang” kata Operational Director PT Gramedia Asri Media, V. Sugiarto pada saat memberikan sambutan.

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sedangkan kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak diselesaikan. Jika seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah maka akan berdampak juga pada organisasi, sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka secara keseluruhan performa dari organisasi juga akan mengalami peningkatan.

Menurut informasi yang sudah peneliti dapat dari hasil observasi, ditahun 2022 bulan Januari hingga Juni merupakan informasi hasil kontribusi karyawan kepada Gramedia World Karawang.



Gambar 1 . 1 Pencapaian Januari-Desember 2022

Tabel 1. 1 Data KPI sales Bulan Januari – Desember 2022

Bulan	Target PBA	Realisasi	Achievement	Target Gramedia Go	Realisasi	Achievement	Target Acel Buku Inernal	Realisasi	Achievement
Januari	87.000.000	96.542.668	110.97%	112	15	13.39%	180.000.000	150.769.736	83.76%
Februari	87.000.000	71.250.234	81.90%	112	11	9.82%	180.000.000	105.218.609	58.45%
Maret	87.000.000	216.310.583	248.63%	112	25	22.32%	175.000.000	223.495.551	127.71%
April	87.000.000	101.187.304	116.31%	112	8	7.14%	180.000.000	101.187.304	56.22%
Mei	84.000.000	64.736.003	77.07%	107	19	17.76%	165.000.000	64.736.003	39.23%
Juni	84.000.000	39.535.000	119.50%	107	9	8.41%	165.000.000	100.382.705	60.84%
Juli	84.000.000	31.919.562	38.00%	107	19	17.76%	165.000.000	117.139.041	70.99%
Agustus	87.000.000	57.921.382	66.58%	112	12	10.71%	180.000.000	97.729.044	54.29%
September	87.000.000	35.646.525	40.97%	112	8	7.14%	180.000.000	9.166.237	5.09%
Oktober	93.000.000	25.163.389	27.06%	107	4	3.74%	205.000.000	11.740.486	5.73%
November	78.000.000	32.760.282	42.00%	83	3	3.61%	150.000.000	8.957.067	5.97%
Desember	87.000.000	29.043.091	33.38%	123	1	0.81%	175.000.000	72.390.064	41.37%

Sumber : Gramedia World Karawang

Keterangan :

Target Pesan Bayar Antar (PBA) adalah target setiap individu dalam melakukan transaksi customer yang didapatkan secara online dari sosial media.

Target Gramedia GO, Target setiap individu dalam melakukan transaksi melalui aplikasi Gramedia Go.

Target Acel Internal, Target setiap individu untuk menjual setiap buku *active selling* agar perusahaan mendapatkan keuntungan berupa insentif.

Berdasarkan data diatas Karyawan Gramedia World Karawang dari

bulan Januari – Desember 2022 relatif mengalami penurunan sales/ penjualan di target PBA, target Grago (Gamedia Go) dan Aysel Internal/Noonbook, walaupun di bulan Maret angka sales membaik tetapi kembali mengalami penurunan terutama dibulan Agustus-Desember 2022 kontribusi dari pencapaian target keseluruhan sangat menurun, Karena sangat kecilnya kontribusi yang diberikan oleh karyawan, karyawan diharapkan meningkatkan kinerja agar dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Sebagai gambaran umum tentang *reward* yang didapatkan dari Gamedia World Karawang, perusahaan tersebut menerapkan penghargaan *employee of the month* bagi karyawan yang paling berprestasi setiap bulannya, dengan penilaian prestasi kerja karyawan tersebut. Sistem *reward* yang diterapkan dalam perusahaan ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar dari perusahaan sehingga *reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang terjadi dalam pemberian *reward* disini adalah karyawan merasa *reward* yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan, seperti contoh tidak diberikannya insentif kepada karyawan, kondisi perusahaan yang mempunyai traffic pengunjung rendah dan tertundanya pencairan bonus dari pusat dengan kondisi tersebut maka pemberian *reward* terlebih khusus *reward financial* belum begitu efektif.

Peristiwa yang terjadi ketika Gamedia World Karawang memberikan *reward* kepada Karyawan ternyata *reward* tersebut tidak menjadi acuan kepada karyawan yang lain sehingga omset toko tidak membaik maka Gamedia World Karawangpun menerapkan *punishment* atau hukuman kepada karyawan yang tidak mencapai target penjualannya yaitu berupa tidak diberikannya insentif, penambahan jam kerja yang dianggap loyalitas kepada perusahaan, dan Surat Peringatan (SP) apabila karyawan tersebut lebih dari 3 bulan tidak mencapai targetnya *punishment* ini diterapkan agar karyawan mendapatkan efek jera dari kinerja karyawan tersebut.

Hukuman yang diberikan pada karyawan Gamedia World Karawang terkadang belum bisa membuat efek jera bagi karyawan itu, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari hukuman itu yaitu untuk

memotivasi dalam meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru ada yang menaruh dendam disaat hukuman itu didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan menjadi labil dan bisa mengurangnya kualitas dari kinerja karyawan.

Melalui *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Oleh sebab itu sistem *reward* dan *punishment* dalam sistem pengendalian manajemen penting untuk meningkatkan motivasi karyawan mencapai prestasi yang terbaik. Dengan pengendalian hasil yang baik, perusahaan tidak perlu mendikte karyawan terkait apa yang harus dilakukan atau diputuskan, karena pengendalian hasil ini memengaruhi tindakan atau keputusan yang membuat karyawan lebih memperhatikan konsekuensi tindakan atau keputusan yang mereka buat. Kekeliruan dalam menerapkan sistem ini akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan.

Menurut penelitian (Ferry Hidayat, 2021) yang berjudul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan BPR X”, dapat disimpulkan bahwa baik secara simultan dan parsial *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR X.

Menurut penelitian (Meylida Apsari, 2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening Studi Kasus pada PT Bank Central Asia Tbk” dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BCA. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Central Asia Tbk.

Berdasarkan latar belakang di atas maka diambil judul penelitian yaitu: **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Gramedia World Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengemukakan indentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Menurunnya kontribusi karyawan dapat membuat kinerja karyawan menurun.
2. Menurunnya kinerja karyawan sangat berdampak besar terhadap perusahaan.
3. *Reward* yang diberikan perusahaan belum maksimal.
4. *Punishment* yang diberikan perusahaan belum maksimal sehingga karyawan tidak mendapatkan efek jera.

1.3 Batasan Masalah

1. Objek Riset adalah karyawan pada Gramedia World Karawang.
2. Bidang kajian dalam penelitian ini yaitu Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Penelitian ini membahas pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Gramedia World Karawang.
4. Menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.
5. Menggunakan analisis regresi linear dalam aplikasi SPSS.

1.4 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian *reward* pada Gramedia World Karawang?
2. Bagaimana pemberian *punishment* pada Gramedia World Karawang?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Gramedia World Karawang?
4. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gramedia World Karawang?
5. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gramedia World Karawang?
6. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *reward* pada Gamedia World Karawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *punishment* pada Gamedia World Karawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Gamedia World Karawang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersama sama terhadap kinerja karyawan?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis dan praktis yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dapat memberikan informasi dan sumber pengetahuan atau referensi yang bermanfaat dalam penelitian selanjutnya, dan sebagai informasi tentang dampak *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Gamedia World Karawang.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan acuan dan informasi tambahan dalam pengambilan keputusan mengenai *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi yang berguna dalam rangka pengembangan pengetahuan khusus di

bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat digunakan sebagai acuan untuk melanjutkan kajian.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pembaca yang khususnya berkaitan dengan masalah yang diteliti.



