

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Paling utama mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan adalah SDM secara sempurna (Rani & Mayasari, 2015) . Dalam hal ini yang termasuk kedalam SDM yaitu karyawan. Sumber daya manusia termasuk hal terpenting yang ada dalam perusahaan karena SDM inilah yang akan mencapai tujuan perusahaan, memberikan inovasi baru, dan SDM ini yang akan membuat sumber daya lain berjalan sesuai mestinya (Rumawas, 2018). Pengelolaan SDM sangat sulit dilakukan karena terkait dengan manusia yang berakal, berperasaan dan memiliki sudut pandang berbeda yang berpengaruh besar dengan berhasil atau tidaknya perusahaan (Pramesti et al., 2019).

Keberhasilan suatu organisasi mengandalkan SDM sendiri. Reputasi perusahaan akan meningkat jika sumber daya manusianya semakin baik. Perusahaan sudah seharusnya mempunyai cara untuk mengawasi personel yang dipekerjakan untuk mencapai meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaanpun dapat mengalami peningkatan (Suparmi & Septiawan, 2019).

Kualitas perusahaan yang baik terlihat dari kinerja personel di organisasi. Output karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan setelah melakukan tugas oleh perusahaan dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara langsung tetapi membutuhkan proses dan evaluasi (Rani & Mayasari, 2015) Kinerja karyawan berkaitan erat dengan penilaian

karyawan. Penilaian karyawan digunakan untuk memantau hasil yang diberikan oleh karyawan (Cleveland et al., 1989).

Maka dari itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan dengan cara memacu semangat kerja karyawan. Beberapa kriteria perusahaan yang dapat memacu semangat kerja karyawan yaitu dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dan menerapkan konsep yang didalamnya mencakup peran, pengelolaan, dan pemberdayaan karyawan (Pramesti et al., 2019). Selain memacu semangat karyawan, cara lain yang dapat dipakai untuk meningkatkan kualitas karyawan yaitu dilakukan pembinaan berkesinambungan melalui pelatihan kerja untuk para karyawan menyesuaikan standar yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan perlu memikirkan dan memberikan kebutuhan sesuai kebutuhan karyawan, salah satunya dengan pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan sebagai bentuk pembinaan dan pemicu semangat kerja karyawan (Aini, 2020).

Reward dan *punishment* adalah hal yang penting untuk memacu semangat kerja karyawan dan keduanya dapat meningkatkan kualitas dan tugas yang diberikan perusahaan (Pramesti et al., 2019). *Reward* dan *punishment* merupakan hal yang saling bertolak belakang namun saling terikat satu sama lain (Suparmi & Septiawan, 2019). Bentuk *reward* ini antara lain seperti bonus, promosi, tunjangan, gaji, serta penambahan tugas yang dapat dijadikan sebagai penghargaan untuk mendapatkan poin bagi karyawan tersebut. Sedangkan *punishment* (hukuman) yaitu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan arahan terhadap tingkah laku yang dilakukan oleh karyawan.

Hukuman diberikan apabila karyawan melakukan tingkah laku yang tidak baik sesuai dengan aturan yang berlaku (Pratama & Sukarno, 2021).

Kinerja karyawan KFC Artha Gading dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh insentif dan hukuman sekaligus (Pramesti et al., 2019). Terdapat penelitian lain yang menghasilkan menunjukkan penggunaan penghargaan dan hukuman mempengaruhi kinerja karyawan di CV dengan cara yang menguntungkan dan signifikan (Widianingtya, 2019). Jaya makmur dengan gaya barok. Penelitian ini mengarah pada kesimpulan bahwa penghargaan dan hukuman adalah dampak kesuksesan perusahaan.

PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara, anak perusahaan dari korporasi yang dijadikan subjek penelitian penulis dalam penelitian ini, dari BUMN (PTPN I – XIV) 16 November 2009 dengan tujuan membantu PTPN (Persero Terbatas Perkebunan Nusantara) sebagai agen penjualan dan pemasaran komoditi perkebunan yaitu Kelapa sawit, Karet, Gula & Tetes, Kopi dan Kakao hasil produksi PTPN. Perusahaan ini berada di Jalan Cut Meutia No. 11, Cikini, Menteng – Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Perusahaan didirikan memperhatikan kewajiban dan prinsip ekonomi badan usaha milik negara untuk memaksimalkan keuntungan bagi BUMN yang bersangkutan. Pada tahun 2019 PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara melakukan re-branding namanya menjadi INACOM. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja bisnis sebagai penyedia jasa perkebunan yang menguntungkan dan kompetitif yang siap bersaing dalam skala global. INACOM diartikan sebagai Indonesia Commodity yang artinya adalah komoditas Indonesia. KPBN tidak hanya PTPN bukan satu-satunya sumber logistik, sertifikasi, atau perdagangan komoditas karena perusahaan

mengembangkan bisnisnya lebih dari sekadar bertindak sebagai agen penjualan komoditas tender.

Dalam rangka mendukung program efisiensi dan transformasi PTPN Group, maka pada Triwulan IV 2021 perusahaan melakukan aksi korporasi (Corporate Action) berupa merger (penggabungan) dengan perusahaan lain di bawah naungan PTPN Group. PT KPBN berperan sebagai “Perusahaan Hasil Penggabungan”. Sedangkan perusahaan yang menggabungkan usahanya adalah PT ESW Nusnatara Tiga (ESW) dengan bidang usaha pengolahan serbuk batang kelapa sawit, PT Sarana Agro Nusantara (SAN) dengan usaha jasa pompa, ekspedisi, dan sewa tangki. Sebelum dilakukannya merger pemegang saham PT ESW adalah PTPN III (74,11 persen), PTPN IV (23,86 persen), dan Koperasi Karyawan Nusa Tiga (2,03 persen). Untuk kepemilikan di SAN terdiri dari PTPN III (39,92 persen), PTPN IV (50,08 persen), PTPN V (10 persen). Sedangkan pemegang saham KPBN adalah PTPN III (92,78 persen) dan PTPN XII (7,22 persen). dalam prospektusnya, merger tiga anak usaha PTPN itu, harga pasar ESW ditaksir Rp. 292,3 juta, SAN senilai 138,89 miliar dan KPBN senilai Rp. 411,14 miliar.

No	Pendapatan usaha terhadap RKAP (%)	Tahun
1	84,81%	2020
2	95,48%	2021
3	106,66%	2022

(Sumber: PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara)

Dapat dilihat dari data diatas bahwa PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara mengalami peningkatan pendapatan usaha secara berkala setiap

tahunnya. Kinerja karyawan yang baik dapat berdampak langsung pada pendapatan perusahaan. Karyawan yang mampu mencapai target penjualan, memberikan pelayanan pelanggan yang unggul, atau berkontribusi pada efisiensi operasional dapat membantu meningkatkan penjualan. Peningkatan pendapatan perusahaan yang dihasilkan dari kinerja karyawan ini dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Pemberian insentif dan hukuman yang ada di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara tertuang pada PKB (Perjanjian Kerja Bersama) . Pemberian insentif, hanya untuk karyawan tetap saja sedangkan karyawan kontrak dan karyawan outsourcing tidak. Tentu hal ini menimbulkan kecemburuan dan menurunkan kinerja pegawai disana. Penting untuk dicatat bahwa pemberian insentif yang berbeda kepada karyawan tetap dan kontrak atau sementara harus didasarkan pada prinsip keadilan dan penghargaan yang adil. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku serta memastikan bahwa kebijakan penggajian dan insentif didasarkan pada kinerja dan kontribusi nyata yang diberikan oleh karyawan, bukan hanya berdasarkan status pekerjaan mereka. Bukan berarti kesuksesan sekarang akan diterjemahkan menjadi kesuksesan di masa depan. Ingatlah bahwa perubahan adalah sesuatu yang berkelanjutan. PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara tetap harus memotivasi staf dengan memberikan *reward* yang adil dan konsisten untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Memberdayakan sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu strategi bisnis yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan mempekerjakan orang-orang yang

baik. Dengan melakukan ini, organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja atau bakat yang baik. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan kemampuan seseorang atau jenis pekerjaan yang ditugaskan tentunya akan meningkatkan kelangsungan dan kualitas organisasi, memajukan usaha perusahaan. Kinerja pada dasarnya mengacu pada bagaimana perusahaan mengelola setiap aspek operasinya untuk mencapai tujuan. Kinerja didefinisikan sebagai output yang diberikan oleh fungsi, indikator, pekerjaan, atau profesi pada periode tertentu (Dharma, 2018).

Sejumlah tolak ukur yang digunakan oleh untuk mengevaluasi kinerja PT Kharisma Bersama Nusantara menggunakan berbagai metrik untuk mengevaluasi kinerja karyawannya, termasuk melihat kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap karyawan di setiap divisi. Pengawasan juga penting karena PT Kharisma Bersama Nusantara adalah organisasi yang memiliki reputasi baik. Kemampuan untuk menyesuaikan tujuan organisasi, misalnya antara tujuan tim dan individu, meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan komitmen karyawan, mendukung nilai-nilai inti tempat kerja, meningkatkan proses pelatihan dan mengembangkan pengetahuan, meningkatkan keterampilan dasar, memberikan dasar untuk perencanaan karir, dan dukungan Inisiatif kualitas dan layanan pelanggan adalah keunggulan kinerja bagi organisasi. Kinerja karyawan merupakan pilar utama dan landasan sebuah perusahaan (Setya & Mardiana, 2022). Hal ini penting bagi organisasi karena melalui kinerja karyawan yang kuat, tujuan, sasaran, serta visi dan misi perusahaan dapat diwujudkan. Salah satu unsur terpenting yang mempengaruhi

kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Jika seseorang berpengalaman dalam fungsi organisasi, motivasi kerja akan berhasil.

Memberikan sesuatu yang berwujud dan tidak berwujud kepada karyawan sebagai bentuk *reward* dikenal sebagai pemberian penghargaan kepada mereka untuk inspirasi untuk tampil maksimal (Thompson dalam Beautiful, Rahmawati, and Undiksha, 2019). Hadiah dapat berupa apa saja yang dapat diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas waktu dan tenaga mereka di tempat kerja (Gulyani dan Sharma, 2018). Menerapkan sistem insentif total yang sehat dapat memengaruhi perilaku dan sikap karyawan dengan cara yang menguntungkan bisnis. Kompensasi keseluruhan yang sering diberikan oleh pemberi kerja berupa gaji, jenjang karir, pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri, kekaguman dan pengakuan, serta manfaat lainnya. Penghargaan dianggap lebih dapat diterima ketika tindakan karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan. Jika sistem penghargaan dibangun secara efektif, mereka dapat mempromosikan tantangan, pemenuhan, dan kepuasan atau bahkan sebaliknya, yang mengarah pada ketidakpercayaan, ketidakadilan yang dirasakan, dan ketidakpastian (Alka Rai, 2019).

Masih ada pekerja yang belum merasakan manfaatnya. Ini adalah hasil dari fakta bahwa banyak pekerja terus membandingkan tugas yang ada karyawan diberikan perusahaan dengan imbalan remunerasi atau penghargaan dari korporasi. Berdasarkan perbincangan dengan asisten manager bagian pengembangan di SDM PT Kharisma Bersama Nusantara, antara lain juga terjadi fenomena *punishment* yaitu masih adanya masyarakat yang tidak mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan oleh bisnis tersebut. Hukuman,

yang meliputi sanksi atau hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan yang tidak dapat melakukan pekerjaannya. Tentu saja, proyek yang dimaksud harus dipatuhi dan pekerjaan yang bersangkutan harus mengikuti perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam perjanjian aslinya. Wajar jika sebuah manager menegur pekerjanya agar mereka bekerja lebih keras dan belajar dari kesalahan mereka.

Menilik sejarah permasalahan di atas, peneliti terdorong untuk meneliti dan mengangkat judul “Analisa Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Nusantara).”

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah sesuai dengan ruang lingkup yang akan di bahas, maka peneliti memberikan batasan antara lain :

1. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk modifikasi model dari penelitian sebelumnya yaitu (Agung Dwi Nugroho, 2015) dengan mengambil pengaruh *reward*, dan *punishment* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk modifikasi model dari peneliti sebelumnya yaitu (Kevin Tangkuman dkk, 2015) dengan mengambil *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo.
3. Variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini adalah *reward*, dan *punishment*. Ketiga variabel ini di pilih sebagai variabel independen

karena memberikan dampak nyata terhadap variabel dependen. Variabel dependen yang terkait yaitu kinerja karyawan.

4. Objek penelitian yang sedang di teliti oleh peneliti adalah karyawan PT Pemasaran Bersama Nusantara.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai penuturan latar belakang, penulis mendapatkan sejumlah rumusan masalah yang di teliti yaitu :

1. Adakah pengaruh positif pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara?
2. Adakah pengaruh positif penerapan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan studi:

1. Menguji serta menganalisis pengaruh positif *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.
2. Menguji serta menganalisis pengaruh positif *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

1.5 Manfaat Penelitian

Mengenai manfaat bagi pembaca dan pelaku bisnis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat bagi peneliti
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dalam memahami dan meningkatkan kemampuan dalam menganalisa mengenai pengaruh, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini adalah sebagai salah satu kriteria STIE Indonesia Banking School untuk memperoleh gelar sarjana manajemen.
2. Manfaat bagi akademisi
 - a) Peneliti berhadapan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia. Terlebih pada pembahasan tentang pengaruh, *reward* dan *punishment*.
3. Manfaat bagi perusahaan
 - a) Penelitian ini diyakini akan bermanfaat sebagai masukan dan informasi perusahaan atau organisasi dalam kaitannya dengan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Bersama Nusantara.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut adalah diagram penulisan yang tepat untuk penelitian ini, yang dibagi menjadi 5 (lima) bagian yang masing-masing memberikan gambaran umum dalam pembahasan penelitian ini.:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menggambarkan dasar-dasar masalah, identifikasi masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, pembatasan

masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mencakup diagram penulisan yang tepat untuk penelitian ini, yang dibagi menjadi 5 (lima) bagian yang masing-masing memberikan gambaran umum dalam pembahasan.

BAB III METODE PENELITIAN

Format studi, objek penelitian, definisi operasional, ukuran variabel, strategi pengumpulan data, dan pendekatan analisis data semuanya tercakup dalam bagian ini.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi analisis atas informasi yang telah diperoleh dalam melakukan penelitian ini. Analisis yang diselesaikan pada bagian ini mencakup analisis.

BAB V PENUTUP

Bagian ini membahas hasil dan keterbatasan penelitian, ide, dan penelitian sebelumnya yang mungkin berharga, terutama untuk pengembang penelitian selanjutnya dan bagi pembaca umum.