

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat tentunya mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan. Tidak terkecuali dengan perusahaan kosmetik di Indonesia yang saling bersaing. Perusahaan kosmetik adalah perusahaan yang memproduksi kosmetika yang telah memiliki ijin usaha industry sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. Untuk itu perusahaan yang bergerak dibidang industry kosmetik harus selalu memperhatikan kondisi MSDM nya agar dapat bersaing dan mencapai tujuan perusahaan nya. Seiring dengan perkembangan tersebut, perusahaan akan secara otomatis dihadapkan dengan beragam permasalahan yang semakin kompleks karena perusahaan akan dihadapkan dengan pesaing yang lebih banyak, namun perusahaan dituntut untuk terus mampu bersaing dan mencapai target yang telah diharapkan atau telah ditetapkan, maka dalam mencapai targetnya perusahaan diharuskan menjaga dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan. 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.

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 meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan.

Menurut Hasibuan (2007: 105) “Kinerja adalah suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya “. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa “pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Diduga ada pengaruh parsial yang signifikan dari *reward* Karyawan (x1) dan *punishment* Kaaryawan (x2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Prmesti,sambul dan rumawas (2019) dalam penelitiannya yang berjudul ‘Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading’. Menghasilkan penelitian menunjukan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KFC Artha Gading.

Tangkuman,Tewal dan Trang (2015) dalam penelitian nya yang berjudul ‘Pengaruh *reward* dan *punishment* penilaian kinerja,*reward* Dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran Suluttenggo ‘ Menghasilkan penelitian bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran Suluttenggo.

PT. Derma Beauty Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kosmetik untuk perawatan kecantikan. Awalnya perusahaan ini hanya memproduksi beberapa jenis produk umum. Kemudian perusahaan ini semakin berkembang, memiliki produk-produk baru yang memiliki kualitas ekspor. Pemilik memulai semua proses perkembangan usahan dari nol sampai terus mengalami pertumbuhan penjualan setiap tahunnya. Seperti yang kita ketahui karyawan selalu bersinggungan langsung dengan konsumen, disinilah diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dan professional dibidangnya.

PT. Derma Beauty Indonesia memiliki karyawan yang tidak sedikit yaitu berjumlah 143

karyawan tetap. Oleh karena itu kinerja karyawan di PT. Derma Beauty Indonesia cukup penting untuk diteliti karena untuk mengetahui apa yang diharapkan konsumen atas kualitas produk yang diterimanya. Baik buruknya kualitas produk dapat dilihat dari kinerjanya dan hal ini tergantung pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi harapan konsumen.

PT. Derma beauty Indonesia menerapkan *key Performance Indicators* (KPI) atau Indikator Kinerja Utama yang digunakan oleh pihak manajemen untuk memantau dan menilai kinerja karyawan secara objektif dan terukur karena didalam KPI tersebut terdapat nilai dari setiap kinerja karyawan dalam bentuk presentase. Jadi, KPI dapat dijadikan dasar untuk pemberian *reward* dan *punishment*, Ketika nilai KPi seseorang karyawan itu mencapai 100% maka karyawan tersebut akan mendapatkan insentif sebesar 100% juga, sebaliknya jika nilai KPI karyawan rendah dibawah 60% selama 3 bulan berturut-turut, maka akan mendapatkan *punishment* berupa teguran lisan yang mengakibatkan karyawan tersebut tidak mendapatkan insentif selama 3 bulan, lalu teguran tertulis yang mengakibatkan karyawan tersebut tidak mendapatkan insentif selama 5 bulan. Hingga *punishment* berupa penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan pangkat, bahkan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Tetapi 3 sistem yang ada didalam KPI yaitu *E-office*, *work order*, dan absensi kehadiran.

E-office merupakan system yang menjadikan antar bagian berhubungan satu sama lain. System *e-office* ini dimaksudkan untuk memfasilitasi karyawan dalam pengelolaan dokumen surat menyurat dan aktivitas administrasi perkantoran secara online. Karyawan diharuskan merespon surat yang masuk di *e-office* maksimal H+1, Ketika seorang karyawan melewatkkan surat yang masuk di *e-office* maka nilai KPI karyawan tersebut akan turun. Selanjutnya system *work order* merupakan system yang digunakan untuk memberikan perintah tugas kepada seorang karyawan. Didalam *work order* tersebut terdapat Batasan waktu penyelesaian tugas yang diberikan. Jika karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan mempengaruhi nilai KPI karyawan tersebut.

Nilai KPI juga akan dipengaruhi oleh nilai produk yang terjual. Dalam hal ini, penulis melihat perkembangan kinerja karyawan bagian marketing sementara melalui penjualan produk. Berikut data penjualan produk pada bulan januari sampai mei 2022.

Tabel 1.1
DATA PENJUALAN
PT. DERMA BEAUTY INDONESIA.

Bulan	Target Penjualan	Total Penjualan
Januari	8000	5.801
Februari	8000	6.183
Maret	8000	6.694
April	8000	6.665
Mei	8000	6.587

Sumber: PT. Derma Beauty Indonesia 2022

Berdasarkan gambaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa penjualan pada bulan januari sampai mei 2022 mengalami fluktuasi. Karena presentase penjualan cenderung menurun, maka menunjukan bahwa penjualan di PT. Derma Beauty Indonesia masuk ke dalam kategori kurang baik jika dilihat dari data penjualan pada bulan januari sampai mei 2022. Maka berdasarkan data penjualan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kinerja karyawan khususnya bagian pemasaran di perusahaan PT. Derma Beauty Indonesia tidak begitu maksimal karena penjualan yang selalu mengalami penurunan khusus nya pada tiga bulan terakhir.

Reward adalah suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Sedangkan *punishment* bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang berupa ancaman hukuman. *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.(Rismawan dan Ar-rasyid, 2018)

Berdasarkan latar belakang ini peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di PT. Derma Beauty Indonesia dan berdasarkan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Derma Beauty Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah *reward* dan *punishment* dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *reward & punishment* dan kinerja karyawan bagian marketing PT. Derma beauty Indonesia.
2. Bagaimana *reward* dan *punishment* mempengaruhi secara parsial maupun simultan terhadap kierja karyawan bagian marketing di PT. Derma Beauty Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisi:

1. Bagaimana *reward, punishment* dan kinerja pada karyawan bagian marketing PT. Derma beauty Indonesia.
2. Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan bagian marketing secara simultan maupun parsial di PT. Derma Beauty Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pengembangan, baik pengembangan ilmu,maupun peneliti selanjutnya. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Derma Beauty Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Derma Beauty Indonesia.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Derma Beauty Indonesia yang beralamat di Kawasan Pergudangan dan Industri PKT Bitung Blok A6-A, Kadu jaya, Kec. Curug,Tangerang, Banten, Kode Pos 15810.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih 5 bulan, terhitung mulai dari bulan Februari 2022 sampai dengan bulan februari 2023 sesuai dengan jadwal yang terlampir.