

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat, terutama jika perekonomian tersebut berkembang dengan baik. Perekonomian yang berkembang dengan baik akan berdampak positif bagi masyarakat dimana mereka akan mendapatkan peluang untuk memperoleh penghasilan. Meskipun perekonomian Indonesia sempat menurun karena adanya Covid-19 dan membuat banyak karyawan mengalami putus hubungan kerja, namun hal itu bisa menjadi salah satu ajang untuk karyawan yang masih bertahan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Saleh, Tahir “Ramayana Putus Hubungan Kerja 421 Pegawai dan 2.700 Karyawan Mengalami Pemoangan Gaji.” CNBC Indonesia, www.cnbcindonesia.com. Diakses pada 27 Mei 2020. Contoh kasus putus hubungan kerja (PHK) akibat Covid-19 terjadi pada Ramayana yang memutuskan hubungan kerja sebanyak 421 karyawan dan memotong gaji karyawan sejumlah 2.700 orang sebesar 50% . Alasan mengapa Ramayana melakukan pengurangan gaji dan PHK dalam jumlah yang besar adalah menurunnya pendapatan secara signifikan sebesar 25% - 50% pada periode 31 maret – 20 april 2020, selain itu laba perusahaan juga terpengkas dengan perkiraan sebesar 75%. Cara yang dilakukan oleh Ramayana untuk mengatasi dampak Covid-19 adalah mereka mulai menjual barang secara

penjualan online melalui berbagai media yang tersedia, baik melalui website, *WhatsApp* maupun *e-commerce* yang ada.

Faktor penting yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah adanya manajemen yang harus dijalankan. Seperti dalam sebuah organisasi perusahaan, akan ada berbagai macam manajemen yang dijalankan karena terdapat berbagai macam bidang kerja yang berbeda-beda, namun dalam hal pengorganisasian karyawan, perusahaan harus menggunakan manajemen SDM atau biasa disingkat MSDM karena setiap karyawan memiliki latar belakang kehidupan yang pastinya berbeda-beda. Tegar (2019 : 2) mengatakan, “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang bagaimana mengelola secara efisien dan efektif dan memanfaatkan secara optimal hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki individu untuk memaksimalkan tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.”. Dengan begitu perusahaan akan lebih mudah dalam mengatur karyawan meskipun dalam jumlah yang besar.

“SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi merupakan penggerak untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi” (Ansory dan Indrasari, 2018 : 57). Alasan mengapa SDM menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi adalah karena SDM merupakan penentu berkembangnya organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik atau tidak. SDM memang seharusnya dilatih dan dikembangkan karena dalam

sebuah organisasi, SDM memiliki tugas untuk menyusun strategi atau rencana yang akan dilakukan untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Maka dari itu, SDM yang baik akan mempengaruhi perkembangan dan proses kerja dari sebuah organisasi.

Perbedaan latar belakang, sikap dan sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan pasti akan berpengaruh pada kinerja mereka. Afandi (2018 : 83) mengatakan, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi, secara tidak sah, tidak melawan hukum, dan tanpa melanggar norma atau etika.”.

Adanya *reward* dan *punishment* pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka. Echolas dan Shadily dalam Ansory dan Indrasari (2018 : 307) menyatakan bahwa, “*reward* berasal dari bahasa inggris yang berarti penghargaan atau hadiah.”. Sedangkan “*punishment* yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan” (Echolas dan Shadily dalam Ansory dan Indrasari, 2018 : 320).

Reward dan *Punishment* sangat berkaitan dengan kinerja karyawan karena menurut Ansory dan Indrasari (2018 : 307) “*reward* bisa diartikan sebagai penghargaan, atau hadiah dan bertujuan untuk membuat karyawan senang, aktif, antusias, dan lebih rajin bekerja untuk perusahaan.” dengan begitu karyawan akan bekerja semaksimal mungkin agar mendapat *reward*. Karyawan yang tidak giat bekerja, tidak patuh dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan akan mendapatkan “*Punishment* yang adalah ancaman

sanksi yang bertujuan buat memperbaiki karyawan pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan menaruh pelajaran pada pelanggar” (Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari, 2018 : 320). Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan secara adil kepada seluruh pegawai perusahaan agar tidak terjadi kecemburuan dan dengan begitu karyawan akan semakin termotivasi dalam melaksanakan tanggung jawab yang dimiliki.

PT. Victory International Futures telah berdiri sejak tahun 2003 dan berkantor pusat di Surabaya. PT. Victory International Futures merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang investasi jangka panjang dalam produk forex, index futures dan logam mulia berjangka. Layanan yang dimiliki adalah trading online yang berteknologi tinggi bahkan hingga keseluruhan dunia, terdapat perangkat analisis manual dan otomatis, serta adanya dukungan customer service yang mampu melayani klien 24 jam. Perusahaan ini telah mendapat ijin resmi dari Badan Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) selain itu perusahaan ini merupakan anggota dari Bursa Berjangka Jakarta (JFX) dan lembaga terkait perdagangan futures lain di Indonesia. PT. Victory International Futures memiliki kantor cabang yang berada di Jalan Letjen Sutoyo 77 Kavling B, Kelurahan Lowokwaru, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65141.

Alasan peneliti memilih PT. Victory International Futures cabang Malang sebagai tempat penelitian adalah karena perusahaan tersebut memiliki keunggulan menonjol dibandingkan dengan perusahaan pialang

lainnya. Keunggulan pertama yaitu PT. Victory International Futures cabang Malang sudah memiliki legalitas resmi dari BAPPEBTI (Badan Perdagangan Berjangka Komoditi) dan Menteri Perdagangan. Keunggulan berikutnya adalah perusahaan ini sangat memperhatikan nasabah dengan baik, yaitu dengan memberikan pembelajaran dan pendampingan penuh kepada nasabah, baik nasabah lama, baru, bahkan calon nasabah yang masih memiliki sedikit pengetahuan tentang perusahaan pialang. Lalu nasabah juga akan dengan mudah dan cepat dalam melakukan penarikan keuntungan, selama proses penarikannya sesuai dengan jam kerja bank. Adanya hubungan kerjasama yang baik antara manajer dengan karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman bagi karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan komisi yang besar bagi hasil kerja karyawan.

Perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja baik berupa kenaikan gaji, tambahan honorarium, insentif jangka panjang, insentif jangka pendek, tunjangan, fasilitas kerja, penugasan untuk mengikuti program pelatihan, dan promosi jabatan. Tidak hanya *reward*, perusahaan juga akan memberikan *punishment* kepada karyawan yang memiliki kinerja buruk. *Punishment* yang akan diberikan berupa teguran lisan, teguran tertulis, pemotongan gaji, penundaan kenaikan gaji, pemutusan kerja atas permintaan karyawan, penurunan pangkat dan pemutusan hubungan kerja, *reward* dan *punishment* diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sistem kerja yang berlaku adalah kerja tim dimana karyawan harus mampu bekerjasama antara karyawan dalam tim.

Tim tersebut dituntut untuk mendapatkan nasabah dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sistem kerja tim yang berlaku dan adanya sistem pemberian *reward* dan *punishment* sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan karena dengan begitu karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya dan saat mengalami kesulitan dalam tugasnya mereka tidak merasa sendiri karena ada anggota tim yang saling bekerjasama dan saling mendukung satu sama lain. Namun meskipun begitu ada permasalahan yang harus diselesaikan, masalah tersebut adalah jika manajer tidak mengawasi kinerja karyawan maka kinerja mereka menjadi buruk bahkan mereka tidak bekerja jika tidak diawasi. Dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu menghadapi perusahaan pesaing dan bisa menjadi perusahaan yang semakin maju dan berkembang.

Berdasarkan uraian latar belakang dan juga permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Future Cabang Malang”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana signifikansi pengaruh pemberian *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Future Cabang Malang ?

2. Bagaimana signifikansi pengaruh pemberian *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Future Cabang Malang ?
3. Diantara variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Future Cabang Malang ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Future Cabang Malang.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Future Cabang Malang.
- c. Untuk mengetahui diantara variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Future Cabang Malang.

2. Manfaat

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan yang berguna untuk memabarkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama dalam materi mengenai pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi perusahaan yang berkaitan dengan sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang telah dilaksanakan oleh perusahaan dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi mengenai pengaruh pemberlakuan sistem pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi bertambahnya wawasan tentang ilmu manajemen sumberdaya manusia dan menambah pemahaman tentang pemberian *reward* dan *punishment* dalam kinerja karyawan selain itu juga sebagai tambahan referensi penelitian selanjutnya.



