

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sumber Daya Manusia juga merupakan asset penting bagi suatu perusahaan karena turut menyumbang kontribusi dalam aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan begitu juga dengan peran fungsi SDM yakni menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi, secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai.

Sumber daya manusia atau manpower disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Demi tercapainya Sumber Daya yang berkualitas, maka diperlukan motivasi sebagai sarana/cara untuk mendorong seseorang lebih peduli dengan aktivitas yang

dilakukannya dan bahan evaluasi dari apa yang telah dikerjakannya, hal ini bisa juga menjadikan seseorang untuk keluar dari zona nyamannya yang bisa saja bahwa hal tersebut adalah penghambat dari potensi yang tidak berkembang, serta bisa dijadikan sebagai bahan acuan yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja dari setiap orang.

Reward yang diberikan perusahaan bisa berupa kompensasi, kenaikan jabatan, dan pengakuan prestasi terhadap kinerja itu sendiri di perusahaan, dalam penerapannya mempertahankan karyawan merupakan hal penting karena karyawan butuh pengakuan atas hasil kerjanya. Dengan begitu, karyawan merasa menjadi bagian penting dan terlibat (*engaged*) dalam pekerjaan. Apresiasi terhadap kontribusi sekecil apa pun dapat meningkatkan *engagement* karyawan bersangkutan, memiliki *engaged employee* jelas menguntungkan bagi perusahaan, sebab tipe karyawan ini selalu ingin bekerja dan berkontribusi lebih baik untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, dan bukan sekadar bekerja memenuhi target.

Jika semakin tinggi *reward* yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan, karena dengan begitu secara otomatis karyawan semakin semangat dan dapat termotivasi dengan adanya *reward* yang diberikan serta akan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dengan begitu apa yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai. Sebaliknya jika *reward* rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah karena tidak ada yang memotivasi diri karyawan untuk bekerja dengan semangat. (Aucla, 2019)

Jika kinerja karyawan terus mengalami kemunduran, hal ini dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian efektivitas kerja karyawannya, dampaknya jika tidak segera

dikendalikan maka, akan timbulnya masalah baru berupa demotivasi karyawan. Jika hal itu terjadi, karyawan tidak lagi memikirkan akan kepentingan *reward* dalam pekerjaannya bahkan, karyawan cenderung akan bersikap acuh tak acuh, kurang peduli, dan tidak termotivasi lagi apabila ada rekan kerjanya yang berhasil mendapatkan *reward*. Hal ini, jika tidak dicari pemecahan masalahnya akan mengakibatkan penurunan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu, pemberian *reward* kepada para pegawai begitu penting, sebagai bentuk rasa peduli perusahaan kepada karyawannya karena akan menimbulkan keuntungan di antara kedua belah pihak.

Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut Steers (1985) “efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan”.

Artinya Efektivitas kerja bisa menjadi dasar ukuran dari output yang dihasilkan berdasarkan rencana, tujuan dan pencapaian yang telah dilalui perusahaan, efektivitas kerja juga dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk mengetahui

rencana mana yang terealisasi secara benar, mendapatkan hasil yang positif dan yang berpeluang untuk dapat terus melakukan inovasi serta menjadi tolak ukur jenis-jenis metode yang kurang tepat dalam menjalankan perusahaan atau dirasa perlu adanya revisi dari rencana yang telah dibuat, pada akhirnya efektivitas kerja menjadi pengukur bermanfaat atau tidaknya, tepat atau kurangnya suatu rencana, proses dan hasil yang didapat.

Efektivitas kerja juga dapat menjadi pengukur dari kualitas sumber daya manusia yang ada, semakin banyak manfaat atau keuntungan yang dihasilkan dari rencana dan proses tersebut maka semakin berkualitas pula sumber daya manusianya, hal ini dikarenakan berarti sumber daya manusia yang ada mampu bekerja dan menerapkan prosedur-prosedur pekerjaan dengan baik, cepat dan juga tepat, maka *reward* dan *punishment* akan sangat berpengaruh dan menjadi satu kesatuan yang penting diterapkan guna mengetahui sejauh mana sumber daya manusia yang ada dalam mempengaruhi efektivitas kerja mereka.

Dalam hal ini peneliti, tertarik untuk mengetahui dan mengidentifikasi sebuah perusahaan yang menerapkan *reward* di dalam perusahaanya, juga guna mengetahui sejauh mana ke efektifan *reward* tersebut diterapkan.

PT. Soka Cipta Niaga adalah Perusahaan yang bergerak di bidang produksi, distribusi, dan perdagangan Kaos Kaki, Sarung Tangan, Inner Fashion, seperti Manset, Pakaian Dalam, dan Legging, secara offline maupun online di pasar Nasional maupun Internasional. Soka Cipta Niaga didirikan di Bandung oleh 7 orang dengan berbagai latar belakang seperti Pengusaha, Profesional, Dosen dan Investor pada tanggal 11 November 2011 (11 – 11 – 11) dengan semangat/tujuan saling

menguntungkan. Menjadi perusahaan Kaos kaki Halal Pertama di Dunia yang telah diaudit dan mendapatkan sertifikasi halal dari MUI dengan No. Reg 00170075071215 pada tahun 2015. Seiring berjalan waktu, pada tahun 2019, PT. Soka Cipta Niaga mengambil alih beberapa brand guna mewujudkan konsep “*All About Socks*”, dengan memiliki produk sebagai berikut :

1. *Socks*
2. *Tightsock*
3. *Bodysock*
4. *Handsocks*
5. *Fingersocks*
6. *Headsock*

Sampai saat ini, PT. Soka Cipta Niaga terus memberikan inovasi baru yang mengembangkan teknologi pada produksi *All About Socks*. PT Soka Cipta Niaga juga menerapkan budaya organisasi yang disingkat HALAL yang merupakan penerapan dari Harmonis, Amanah, Loyal, Adaptif, dan Lestari.

PT Soka Cipta Niaga juga memiliki beberapa produk kaos kaki *best seller* atau *fast moving* dalam penjualannya, meliputi:

1. Soka Jempol M *White*
2. *Essential Vintage Coffee*
3. Soka Jempol XL *White*
4. Soka *Deker Knee S Putih*
5. *Essentials Combination Brown*
6. Soka *Inner Twotone Balck-Denim*

7. Soka *Inner Twotone Coffee-Beige*

8. Soka Jempol M *Maroon*

9. Soka Jempol M *Navy*

10. Soka Jempol M *Lavender*

PT Soka Cipta Niaga juga memiliki *competitor* di bidang yang sama, hal ini dikarenakan produk *competitor* yang memiliki keunggulan seperti harga yang lebih murah, produk yang bervariasi, ataupun citra merk yang lebih dikenal konsumen, meliputi:

1. *Sashee Socks*

2. *Sox Gallery*

3. *Stay Cool Socks*

Dalam keberlangsungan operasional persusahaan juga pencapaian target yang telah ditetapkan maka diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif guna memaksimalkan hasil yang didapatkan, karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif tentu membutuhkan *reward* sebagai bentuk apresiasi diri dan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif diperlukannya *punishment* guna mendorong tercapainya keadilan dalam efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa pada PT Soka Cipta Niaga ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas kerja. Hal itu meliputi beberapa indikator seperti:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Soka Cipta Niaga terkadang masih belum maksimal, Salah satunya ditunjukkan oleh hasil penilaian kerja karyawan pada tahun 2021, dimana nilai kinerja dengan kategori baik tidak dapat tercapai pada tahun ini, begitu pula dengan nilai kinerja karyawan yang hanya dapat mencapai kategori cukup baik artinya kinerja karyawan masih bersifat rata-rata dan masih adanya nilai kinerja karyawan yang di bawah rata-rata dengan kategori kurang baik.

Tabel 1. 1 Penilaian Kerja Karyawan Soka 2021

Data Penilaian Kerja Karyawan PT Soka Cipta Niaga			
Tahun 2021			
Target Penilaian	Yudisium Kinerja	Jumlah Karyawan	Realisasi (Persentase)
> 80%	Baik		
80%	Cukup Baik	35	72,9 %
< 80%	Kurang Baik	13	27,1%
Jumlah Karyawan		48	100 %

Sumber: Hasil wawancara tahun 2022 (data diolah peneliti)

2. Kuantitas Kerja

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya masih banyak yang belum bisa mencapai target khususnya dalam penjualan, ketidak tercapaian target ini berlangsung hingga berbulan-bulan hal ini dikarenakan kondisi pandemi yang melanda hal ini pula mengakibatkan kerugian pada perusahaan, disisi lain biaya operasional perusahaan harus tetap berjalan. Berikut data penjualan kaos kaki Soka Tahun 2021 dengan target penjualan berkisar 238.095 pasang/bulan.

Tabel 1. 2 Penjualan Kaos Kaki Soka Tahun 2021

Bulan	Target/Bulan	Realisasi Jumlah/pasang
Januari	238.095	117,684
Februari	238.095	91,092
Maret	238.095	114,000
April	238.095	135,792
Mei	238.095	104,472
Juni	238.095	167,652
Juli	238.095	153,731
Agustus	238.095	255,996
September	238.095	247,952
Oktober	238.095	311,692
November	238.095	275,405
Desember	238.095	397,740
Total	238.095	2,373,208

Sumber: Hasil wawancara tahun 2022 (data diolah peneliti)

3. Pemanfaatan Waktu

Masih adanya karyawan yang terlambat masuk pada jam kerja yang telah ditentukan, baik disertai alasan maupun tidak, hal ini menjadikan karyawan kurang disiplin dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan kriteria keterlambatan berupa :

1. Unpredictable/Tidak dapat diprediksi, misal : urusan mendadak dan mendesak
2. Toleransi waktu terlambat 10 menit

Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Karyawan

Bulan	Total Jumlah Karyawan	Hari kerja/Bulan	Karyawan Terlambat
Januari	48 orang	24 hari	28 orang
Februari	48 orang	23 hari	34 orang
Maret	48 orang	26 hari	32 orang
April	48 orang	26 hari	33 orang
Mei	48 orang	20 hari	27 orang
Juni	48 orang	25 hari	25 orang
Juli	48 orang	26 hari	34 orang
Agustus	48 orang	25 hari	43 orang
September	48 orang	26 hari	50 orang
Oktober	48 orang	25 hari	57 orang
November	48 orang	26 hari	62 orang
Desember	48 orang	26 hari	57 orang

Sumber: Hasil wawancara tahun 2022 (data diolah peneliti)

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kurang berjalannya *reward* secara optimal yaitu:

1. Ketidak pastian pemberian *Reward* berupa bonus

Reward berupa bonus masih diberikan dalam bentuk acak/*random* dan tidak ditentukan secara pasti oleh perusahaan, *reward* yang diberikan bisa berupa produk, uang, ataupun pulsa.

2. Kurangnya Pemberian *Reward* secara Psikologis dan Sosial

Kurangnya apresiasi kepada pegawai sebagai bentuk dorongan atau motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti pujian lisan ataupun tulisan, atau apresiasi berupa penghargaan karyawan terbaik yang seharusnya didapatkan dan diketahui oleh seluruh karyawan setiap bulannya.

3. Ketidak seimbangan waktu pemberian *Reward*

Reward yang diberikan tidak rutin setiap bulan, melainkan diakumulasikan menjadi setiap 6 bulan hingga 1 tahun sekali, hal ini dirasa kurang seimbang dikarenakan tidak seperti halnya *punishment* yang dapat diberikan pada bulan tersebut apabila tingkat absensi karyawan dibawah 90% tanpa adanya keterangan.

Berdasarkan masalah efektifitas kerja yang belum tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan disebabkan belum dilaksanakannya pemberian *reward* tersebut secara optimal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PENGARUH PENERAPAN *REWARD* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SOKA CIPTA NIAGA”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan beberapa masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

1. Bagaimana gambaran umum PT. Soka Cipta Niaga?
2. Bagaimana penerapan *Reward* pada PT. Soka Cipta Niaga ?
3. Bagaimana kondisi efektivitas kerja karyawan PT. Soka Cipta Niaga ?
4. Bagaimana Pengaruh *Reward* terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Soka Cipta Niaga?
5. Apa hambatan terhadap penerapan *reward* pada PT. Soka Cipta Niaga dan upaya apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini meliputi :

1. Mengetahui gambaran umum PT. Soka Cipta Niaga
2. Mengetahui penerapan *Reward* pada PT. Soka Cipta Niaga
3. Mengetahui kondisi efektivitas kerja karyawan PT. Soka Cipta Niaga
4. Mengetahui pengaruh *Reward* terhadap efektivitas kerja karyawan PT Soka Cipta Niaga
5. Mengetahui hambatan terhadap penerapan metode *reward* pada PT. Soka dan upaya apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut ?

1.4 Manfaat/Kegunaan Penelitian

1. Secara teori penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan baru yang lebih luas di dunia kerja, serta menambah hasil penelitian mengenai pentingnya penerapan kedisiplinan dalam dunia kerja, bagi peneliti baru penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang digunakan untuk penelitian sejenis. Sedangkan untuk perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang positif.
2. Secara praktis diharapkan penelitian ini menjadi bentuk kerja sama dan kontribusi yang saling menguntungkan dengan PT Soka Cipta Niaga guna mengetahui masalah-masalah yang timbul terkait penerapan *reward dan punishment* di perusahaan serta pemecahan masalahnya.
3. Sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Soka Cipta Niaga Bandung yang bertempat di Komplek Perkantoran Puteraco Gading Regency Blok B1 No. 11 – 12 Kel.Cisaranten Endah Kec. Arcamanik Soekarno-Hatta Bandung 40292.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian direncanakan terlaksana dalam jangka waktu 6 (enam) bulan. Adapun estimasi agenda kegiatan penelitian dijelaskan dalam table berikut.

