

BAB I

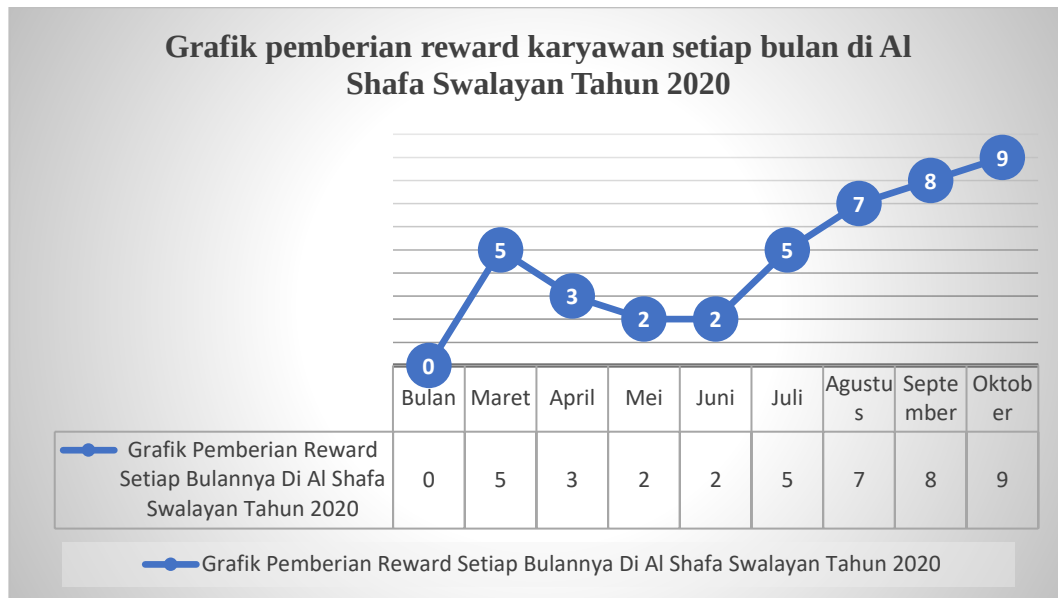
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja didalam lingkungan kerjanya. Dan perusahaan juga dapat memberikan gaji kepada karyawan sebagai bentuk balasan yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus berhak mendapatkan reward, reward juga bisa disebut penghargaan, agar karyawan merasa puas dengan kinerjanya tersebut. Gaji yang diberikan oleh perusahaan merupakan hak dari setiap karyawan, dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya.

Menurut Irham Fahmi (2016: 64) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2015: 4-5) reward adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, serta pengawasan, dan rekan kerja reward juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2010:17) yang mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada

para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



GAMBAR 1. 1. Gambar grafik pemberian reward karyawan setiap bulan di Al Shafa Swalayan tahun 2020

Pada masa pandemi Covid-19 pemberian reward di Al Shafa Swalan di bulan Maret terdapat 5 orang, dan dibulan April pemberian reward terhadap karyawan menurun menjadi 3 orang, sedangkan dibulan Mei menjadi sangat menurun menjadi 2 orang, dan dibulan Juni terdapat penurunan yang sama dengan bulan Mei yaitu 2 orang, pada bulan juli terdapat kenaikan sebesar 5 orang dan dibulan agustus juga terdapat kenaikan sebesar 7 orang dan di bulan oktober juga terdapat kenaikan sebesar 9 orang, jadi dapat disimpulkan bahwa peurunan yang sangat drastis terjadi dibulan Mei dan Juni yaitu terdapat 2 orang dalam pemberian reward, dan kenaikan yang paling tinggi terdapat dibulan Oktober yaitu terdapat 9 orang, karena dengan

seiring berjalannya waktu masa pandemi Covid-19 sudah mulai memasuki new normal.

Pada masa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, Al Shafa Swalayan masih terdapat indikasi yang belum optimal dalam pemberian reward, karena dimasa pandemi Covid-19 saat ini dalam pemberian reward, yang biasanya bersifat terbuka, di Al Shafa Swalayan menjadi sangat tertutup sekali, sehingga banyak karyawan yang tidak tahu tentang hal tersebut, dimasa pandemi Covid-19 pemberian reward di Al Shafa Swalayan yaitu berupa uang, dan tidak berupa sertifikat atau sebagainya. Pemberian reward dapat dipakai sebagai penilaian kinerja, bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus atau yang memiliki prestasi tinggi, sehingga reward yang diberikan pada saat pandemi Covid-19 sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Dan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang kurang efektif akan mendapatkan hukuman/ teguran langsung dari atasan. Selain itu reward dapat membuat semua karyawan menjadi lebih semangat dalam menjalani pekerjaannya apalagi seperti saat pandemi Covid-19 seperti saat ini.

Pada masa pandemi Covid-19 seperti saat ini, gaji yang diberikan oleh pihak atasan Al Shafa Swalayan tentu berbeda tiap karyawan, apabila karyawan yang baru masuk ia bisa mendapatkan gaji pokok sejumlah kurang lebih Rp. 1.000.000.00 dan bagi karyawan lama bisa mendapatkan gaji pokok sejumlah Rp. 1.000.000.00 sd Rp.1.300.000.00 apabila kinerjanya baik, selain gaji karyawan Al Shafa Swalayan juga diberi tunjangan contohnya seperti uang bensin tiap bulannya diberikan Rp.100.000.00 pada masa pandemi Covid-19, dan karyawan Al Shafa Swalayan merasa kurang cukup dengan gaji yang diberikan oleh atasan tersebut, karena gaji

yang diberikan oleh atasan Al Shafa Swalayan. Pada masa terjadinya pandemi Covid-19 seperti saat ini, gaji yang diperoleh karyawan tentu menjadi lebih sedikit dari pada sebelum Covid-19 terjadi, karena pendapatan selama pandemi Covid-19 berlangsung seperti saat ini, yang biasanya banyak diminati konsumen sekarang menjadi lebih sedikit, sehingga pendapatan yang diperoleh Al shafa Swalayan sendiri menjadi turun drastis, dan ini juga berpengaruh kepada gaji karyawan.

Konsep *self efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori social cognitive yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian.

Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010: 212) Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (Santrock, 2007:286) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Sementara itu, Bandura dan Woods (dalam Ghufroon, 2010:74) menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Dalam proses pemahaman konsep sangat berkaitan erat dengan aspek yang efektif salah satunya efikasi diri. Efikasi diri merupakan suatu karakter yang memiliki peran penting sehingga merujuk pada keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu

untuk dapat menyelesaikan tugas spesifik tertentu, dan keyakinan mengenai hasil yang diperolehnya nanti. Hubungan pemahaman konsep dan efikasi diri bahwa, kedua aspek tersebut merupakan aspek yang saling melengkapi dan mengisi satu sama lain. Lebih lanjut lagi menurut Wood dan Bandura (dalam Mulkiyatus, 2008: 8) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan tentang kemampuan seseorang dalam mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif dan juga menentukan Tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu situasi yang diinginkan. Apabila ada salah satu karyawan yang ditempatkan disalah satu yang tidak sesuai dengan skill mereka masing-masing, apalagi seperti saat ini terjadi masa pandemi Covid-19, maka kinerja karyawan tersebut akan berdampak negative terhadap Al Shafa Swalayan, sehingga tidak sesuai dengan kinerjanya dan tentunya kinerja tersebut tidak berjalan dengan maksimal contohnya karyawan yang ada di Al shafa Swalayan, untuk menghindari kejadian tersebut maka kita harus mengadakan seperti tes psikotes dan sebagainya, sehingga kita dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Banyak karyawan Al Shafa Swalayan yang menjadi pemalas semenjak terjadinya masa pandemi Covid-19 dan diberlakukan masa psbb seperti saat ini. Al Shafa Swalayan yang biasanya tidak pernah sepi dengan konsumen, saat ini menjadi tidak ramai konsumen sehingga menyebabkan karyawan Al Shafa Swalayan menjadi malas untuk bekerja.

Targeting adalah kumpulan pembeli dengan kebutuhan atau karakteristik serupa yang akan dilayani perusahaan Lupiyoadi (2001:43). Dapat ditarik kesimpulan bahwa Targeting adalah Proses mengevaluasi dan memilih satu atau beberapa segmen pasar yang dinilai paling menarik dengan maksud untuk menciptakan

permintaan efektif. Perkembangan dunia usaha di era globalisasi saat ini semakin pesat dan ketat dalam bersaing suatu bisnis. Dengan kondisi tersebut, memaksa perusahaan besar maupun kecil untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas, dan dapat memenuhi kebutuhan para konsumennya. Semakin meningkatnya kebutuhan hidup sekarang ini juga dapat membuat konsumen semakin teliti dalam memilih barang yang bagus untuk dibeli. Persaingan antara perusahaan bukan hanya dari segi jenis produknya, melainkan dari segi kualitasnya juga. bagaimana cara perusahaan memasarkan produknya ke konsumen. Oleh karena itu, perusahaan harus bertindak cepat dan aktif dalam memasarkan produknya, sehingga berbagai macam cara dilakukan supaya dapat menarik konsumen.

Pada masa pandemi Covid-19 seperti saat ini, proses targeting di Al Shafa Swalayan tidak diterapkan adanya targeting/segmen pasar pada karyawan Al Shafa Swalayan, targeting sendiri hanya diterapkan kepada karyawan yang bertugas sebagai STP (*Segmentation Targeting Positioning*) yaitu dengan pendapatn Rp. 570.000.000.00 pertahun. Pada masa pandemi Covid-19 menyerang, konsumen di Al Shafa Swalayan menjadi sangat menurun di bandingkan dengan sebelum pandemi Covid-19 seperti saat ini, dengan seiring berjalannya waktu, Al Shafa Swalayan menjadi diminati oleh masyarakat Ketapang atau dari daerah lain, dikarenakan harga pasar yang diterapkan oleh Al Shafa Swalayan lebih murah di bandingkan dengan Swalayan lainnya. Meskipun saat terjadi masa pandemi Covid-19 seperti sekarang.

Menurut Dessler (2010: 30) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2011: 67) adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil/prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Pada masa pandemi Covid-19 saat ini, kinerja Al Shafa Swalayan belum maksimal dapat dilihat dari kualitas karyawan bahwa masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran yang berdampak pada kinerja karyawan seperti halnya masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu saat jam kerja. artinya tingkat kedisiplinan karyawan masih berkurang, angka kemoloran karyawan sekitar 10-15 menit dari jam kerja yang sudah ditetapkan, seharusnya Karyawan hadir jam 07.00 WIB, serta kemoloran jam istirahat dari waktu yang telah ditentukan.

Dimasa pandemi Covid-19 masih banyak karyawan yang menambah jam istirahatnya sendiri, kemudian dari segi penampilan, kelengkapan kerja dan profesionalitas, terkadang ada juga karyawan yang tidak memakai sepatu selama jam kerja berlangsung, dan pemakaian seragam yang kurang rapi dan masih banyak karyawan yang bermain handphone saat pekerjaan berlangsung, serta sikap kerja antar karyawan masih belum terjalin harmonis sehingga terdapat iri-irian dan kurangnya kerja sama saat bekerja. Dan pada saat ini tepat terjadinya pandemi Covid-19 yang biasanya diwajibkan mematuhi protokol Kesehatan contohnya seperti memakai masker, menggunakan handsanitizer, atau mencuci tangan dan

sebagainya, di Al Shafa Swalayan Sendiri banyak karyawan yang tidak mematuhi protokol kesehatan. Agar semua pekerjaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan dengan cara pengawasan dan pengevaluasian untuk memastikan karyawan berkerja sesuai tugasnya, guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya serta juga mematuhi protokol Kesehatan agar kinerja karyawan berjalan dengan baik. Dimana tujuan utama dari pengawasan yaitu, mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan dan memberitahu kelemahan yang dihadapi dilapangan. Setelah sudah dilakukan pengawasan dengan harapan perusahaan mampu memberikan kinerja yang optimal dengan menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan Al Shafa Swalayan dalam artian sangat baik .

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa proses reward, targetting serta kinerja karyawan yang diterapkan, masih kurang baik, kenyataannya karyawan masih menganggap tingkat absensi, perlengkapan kerja, tata tertib, maupun peraturan pada masa pandemi Covid-19 yang mengikat masih dianggap hal yang kurang penting. Selain itu kurangnya dorongan perubahan kearah yang lebih baik pada kinerja masih belum tertanam dalam jiwa karyawan. Selain *reward*, efikasi diri juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahwa pengaruh reward dan efikasi diri terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya pemberian reward. Pada umumnya pemogokan kerja yang terjadi di Negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah Berdasarkan latar belakang diatas inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul. **“PENGARUH REWARD, EFIKASI DIRI TERHADAP**

KINERJA DENGAN *TARGETING* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DIMASA PANDEMI COVID-19” (STUDI KASUS AL SHAFI SWALAYAN KETAPANG).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu adanya perhatian untuk merumuskan masalah pada perusahaan untuk itu penulis perumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah reward berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Al Shafi Swalayan dimasa pandemi Covid-19?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Al Shafi Swalayan dimasa pandemi Covid-19?
3. Apakah reward tidak berpengaruh langsung terhadap *targeting* Al Shafi Swalayan dimasa pandemi Covid-19?
4. Apakah efikasi diri tidak berpengaruh langsung terhadap *targeting* pada Al Shafi Swalayan dimasa pandemi Covid-19?
5. Apakah *targeting* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Al Shafi Swalayan dimasa pandemi Covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah reward berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Al Shafa Swalayan dimasa pandemi Covid-19?
2. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Al Shafa Swalayan dimasa pandemi Covid-19?
3. Untuk mengetahui apakah reward tidak berpengaruh langsung terhadap targeting Al Shafa Swalayan dimasa pandemi Covid-19?
4. Untuk mengetahui apakah efikasi diri tidak berpengaruh langsung terhadap targeting pada Al Shafa Swalayan dimasa pandemi Covid-19?
5. Untuk mengetahui apakah targeting berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Al Shafa Swalayan dimasa pandemi Covid-19?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

- a. Untuk menerapkan dan memperluas pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan di Universitas Trunojoyo Madura
- b. Untuk mengetahui kualitas penulis dan mengaplikasikan ilmu yang dimiliki penulis.
- c. Untuk memenuhi persyaratan kelulusan jenjang sarjana manajemen (SM)

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan saran terhadap perusahaan bahwa reward, efikasi diri berpengaruh pada targetting dan kinerja karyawan.

3. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan bagi masyarakat dan juga sebagai referensi bagi peneliti lain dan juga dapat diteliti ulang atau dibandingkan dengan penelitian yang lain.