

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis pada umumnya merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (konsumen secara luas), sehingga *businessman* akan melihat kebutuhan pangsa pasar dan mencoba terobosan kepada konsumen. Bisnis juga kini berkembang dan semakin luas, hal ini terjadi karena perkembangan teknologi dan kebutuhan konsumen. Secara terminologi bisnis merupakan aktivitas seseorang dalam membangun usaha. Bisnis adalah suatu hal yang umum yang menggambarkan tentang barang dan jasa terhadap konsumen¹. Bisnis diartikan sebagai kegiatan yang memiliki tujuan untuk mencari keuntungan dalam bisnis.

Bisnis *Multi Level Marketing* (MLM) ialah metode bisnis penjualan yang menggunakan sistem penjangkaran yang dikembangkan oleh *businessman*. *Bisnis Multi Level Marketing* bisnis yang dioperasikan dan memberi bonus sponsor, bonus afiliasi, dan bonus hadiah. *Multilevel* dalam pemasaran transaksi pemasaran terjadi melalui banyak tingkatan atau biasa disebut *upline* dan *downline*. Keduanya mencerminkan hubungan pada dua tingkatan

¹ Rizqi, R. M. (n.d.). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan*. In *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 5). Hlm. 45.

yang berbeda antara superior dan inferior. Perusahaan MLM berorientasi pada jaringan bisnis *multi level marketing*².

Salah satu sistem dari *multi level marketing* adalah pemberian *reward*.³ *Reward* ialah suatu penghargaan bagi penjual yang telah memasarkan penjualannya dengan menncapai target perusahaan. Dengan meningkatnya penjualan melalui media elektronik maka *reward* yang telah ditargetkan dapat tercapai dalam waktu yang singkat, sehingga memotivasi penjual dalam melakukan transaksi jual beli melalui media massa, sehingga kini banyak pebisnis yang belomba-lomba memberikan *reward* kepada *member* mereka agar mereka termotivasi dan bisa meningkatkan pendapatan suatu laba terhadap induk perusahaan⁴. "Kompensasi adalah upaya untuk menumbuhkan perasaan penerimaan (persetujuan) dalam lingkungan kerja dan menyangkut aspek kompensasi dan hubungan antar karyawan.

Reward dan motivasi dalam menjalankan bisnis dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja *member*, karena melalui elalui pemberian *reward* dan motivasi, *member* bisa menjadi lebih bersemangat dan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Motivasi juga dorongan yang diberikan kepada *member* agar tetap semangat dalam menjalankan bisnis, sehingga bisnis

² Tomi Putra, I, Karimah, I. Hanun Sihite, L., Chayani, I., Mulyawan, S. & Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, U. (2020). *Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Makitemega Makmur Perkasa)*. In Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional(Vol. 2); hlm 35-67

³ Jhon Shields. 2016. *Managing Employee Performance anda Reward Second Edition*. Cambridge

⁴ Agung Nugroho. 2015. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan PT.Business Training and Empowering management Surabaya Vol IV, No 2, hlm 56*

yang dilakukan akan mengalami perkembangan secara signifikan⁵. Salah satu motivasi yang diberikan oleh PT. Janitra Jaya Mulia yaitu melalui pemberian *reward*. Pada dasarnya *reward* diperlukan untuk memotivasi member agar bisa menaikkan kualitas kerjan. Pada kedua sistem ini saling menguntungkan untuk meningkatkan kinerja *member*.

PT. Jenitra Jaya Mulia merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang suplemen dan kesehatan. Perusahaan ini didirikan pada awal september 2015 dimana kantor pusat berlokasi Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. PT Jenitra Jaya Mulia memproduksi prodak Imogen dan juga merupakan distributor yang dimana produk ini ini terdiri dari berbagai jenis produk yang dipasarkan melalui MLM. Perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan yang cepat, didukung oleh sistem pemsaran melalui media elektornik dan jaringan distribusi yang sudah tersebar diseluruh Indonesia. Hal ini bertujuan untuk mempermudah mitra kerja (distributor) dalam memasarkan produk imogen. Salah-satu *reward* yang diberikan kepada *member* Imogen yaitu bonus pasangan serta hadia berupa fisik seperti hp,motor,mobil serta seminar untuk memotivasi para *member* Imogen dalam melaksanakan tanggungjawab.

Kinerja karyawan adalah hasil dari tenaga karyawan terhadap kegiatan pekerjaan yang dilakukan yang dapat berupa objek. Kesuksesan

⁵Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).

sebuah perusahaan dilihat dari segi kerja para karyawan, ketika kinerja karyawan berjalan sesuai aturan maka akan berdampak kepada perusahaan⁶.

Pada penelitian ini penulis mengkaji bagaimana pemberian *reward* terhadap kinerja *member*. Peneliti ingin melihat seberapa besar *reward* bisa mempengaruhi motivasi kinerja *member* dalam bekerja

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik ini adalah sebagai berikut :

Ayu Hidayah Indriasari pada tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Grub Simpang Kiri Aceh Tamiang" menunjukkan bahwa pemberian *reward* memberikan dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pemberian *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Shinta Fasalia Sri Fatmaningsih pada tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Johan Bangkinang Kabupaten Provinsi Riau" menemukan bahwa *reward* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Johan. Metode penelitian yang digunakan juga adalah metode kuantitatif. Kedua penelitian ini, meskipun

⁶ Perusahaan, K., Jati, S., Sragen, D. I., *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. 12(01), 2014–2093.

menggunakan pendekatan yang sama, menghasilkan temuan yang berbeda terkait efektivitas *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan masalah tersebut, penulis menyelidiki tulisan ini dengan judul **“Analisis Pemberian *Reward* Bagi *Member* Imogen Untuk Meningkatkan Motivasi Kinerja”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana pemberian *reward* bagi *member* imogen untuk meningkatkan motivasi kinerja ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisis pemberian *reward* untuk meningkatkan motivasi kinerja *member* pada Imogen.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

a. IAKN Toraja

Penelitian ini diharapkan memberikan khazanah pengembangan ilmu, pengetahuan, khususnya penelitian analisis pemberian *reward* bagi *member* Imogen untuk meningkatkan kinerja.

b. Program Studi Kepemimpinan Kristen

Penelitian ini memberikan pengembangan ilmu pengetahuan kepada Program Studi Kepemimpinan Kristen, khususnya dalam mata kuliah etika bisnis, *entrepreneur* dan manajemen informasi.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan tentang pemberian *reward* terhadap kinerja

b. *Member* Imogen

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan informasi tentang analisis dalam memberikan *reward* bagi kinerja *member*.

c. Imogen

Penelitian ini dapat dijadikan acuan dan informasi tentang cara memberikan *reward* untuk mencapai kinerja dan target di perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Adapun Struktur penulisan dalam penelitian ini :

Bab I : Pendahuluan Mencakup Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

Bab II : Kajian Pustaka berisi tentang Pengertian tentang *Reward*, Pengertian tentang Motivasi dan Kinerja

- Bab III : Metode Penelitian mencakup Jenis Metode Penelitian,
Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Jenis Data, Teknik
Pengumpulan Data Narasumber/Informan, Teknik
Analisis Data, Jadwal Penelitian
- Bab IV : Temuan Hasil Penelitian dan Analisis berisi tentang
Deskripsi Penelitian dan Analisis
- Bab V : Penutup mencakup Kesimpulan dan Saran