

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Menurut Badan Pusat Statistik, Ekonomi Indonesia triwulan II-2019 dibanding triwulan II-2018 (y-on-y) tumbuh 5,05 persen. Pertumbuhan didukung oleh hampir semua lapangan usaha kecuali pertambangan dan penggalian yang mengalami penurunan sebesar 0,71 persen. Pertumbuhan tertinggi dicapai oleh jasa lainnya sebesar 10,73 persen diikuti jasa perusahaan sebesar 9,94 persen, informasi dan komunikasi sebesar 9,60 persen dan jasa kesehatan dan kegiatan sosial sebesar 9,09 persen (Setianto dan Kurniawan, 2019). Hal tersebut tidak lepas dari peran industri kreatif, Deputi Riset, Edukasi, dan Pengembangan Badan Ekonomi Kreatif RI AR Boy Berawi bahkan menyampaikan bahwa dari 8,2 juta unit industri kreatif, 68% bergerak di industri kuliner (Agmasari, 2018).

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya disumbangkan oleh sektor makanan dan minuman. Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mencatat sektor makanan dan minuman memiliki nilai investasi pada 2018 senilai Rp 56,20 triliun atau berhasil menyumbang produk domestik bruto (PDB) nasional sebesar 6,34%. Pada proyeksi pertumbuhan nonmigas 2019, sektor industri makanan dan minuman diproyeksikan akan tumbuh tinggi sebesar 9,86% (Ananda Nararya, 2019). Salah satu sektor makanan dan minuman yang menyumbangkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia yaitu gerai ritel makanan. Gerai ritel makanan atau kuliner merupakan salah satu lokomotif

penggerak subsektor lain dalam industri kreatif. Langkah ini diharapkan dapat mendorong pendapatan masyarakat secara langsung dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi (Posman, 2016) dalam Sari (2018).

Ketua umum Asosiasi Perusahaan Jasaboga Indonesia (APJI) Irwan Iden Gobel, mengatakan kreativitas di bidang kuliner harus terus berkembang dengan berbagai inovasinya. Inovasi dalam pengembangan produk makanan dan minuman dari segi varian, cita rasa dan keamanan pangannya, maupun inovasi dalam keahlian sumber daya manusia yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Iden setiap daerah memiliki makanan dan minuman dengan cita rasa yang khas dan varian yang berbeda. Kekhasan kuliner Indonesia itu menjadi salah satu daya tarik yang besar (Nuriwan Trihendrawan, 2019).

Saat ini Sambel Layah Corp merupakan salah satu pelaku retail di bidang kuliner yang telah memiliki banyak outlet yang tersebar hampir di seluruh Provinsi Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Barat. Sambel Layah Corp hingga saat ini memiliki 14 brand dengan keunikannya masing-masing yang mampu menarik minat konsumen. Dari adanya pengembangan usaha ini, tentunya Sambel Layah Corp telah mampu mempertahankan kualitas pelayanan maupun mutu produk sehingga mampu bersaing (SL Corp Purwokerto).

Dengan visinya Sambel Layah Corp yang sederhana, yaitu ingin selalu bermanfaat bagi manusia lain seperti karyawan, lingkungan sekitar dan orang-orang yang membutuhkan, dengan visi tersebut menjadikan tujuan utama dari

bisnis Sambel Layah Corp. Selain visi Sambel Layah Corp juga berkonsep “Obat Nyamuk Bakar” dengan titik pusat perusahaan berada di Purwokerto dan akan terus melebar ke daerah lainnya yang bertujuan untuk mengefektifkan dan menghemat biaya operasional (SL Corp Purwokerto).

Sambel Layah Corp memiliki tagline “Dahsyat dan Fenomenal” ini mampu menyediakan layanan untuk semua kalangan dari remaja hingga dewasa. Salah satu konsep *outlet* modern yang disediakan oleh Sambel Layah Corp adalah #WKWK Food And Drink yang dimana mampu menarik para remaja melalui konsep desain yang unik, modern dan milenial sehingga mampu bersaing dengan pelaku usaha sejenis dan dapat mempertahankan eksistensinya. Untuk *brand* lain yang dimiliki oleh Sambel Layah Corp juga mempunyai berbagai konsep yang unik, tentunya dengan menghadirkan berbagai inovasi produk (SL Corp Purwokerto).

AR Boy Barawi, Deputy Riset, Edukasi dan Pengembangan Badan Ekonomi Kreatif mengatakan industri kuliner memiliki potensi besar di Indonesia yang di dukung oleh beberapa aspek salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia (Agmasari, 2018). Ukuran kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya, seperti pernyataan yang disampaikan oleh Fahmi (2017: 176) dalam Widiyanti dan Widhiandono (2018) bahwa perkembangan dan kemajuan suatu organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sehingga mampu memberi pengaruh *driven force* (kekuatan pendorong) untuk mempercepat ke arah kesuksesan.

Menurut Handoko (2011) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyamedha dan Supartha (2019) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suprpta, dkk 2019) ; (Ahmadi dan Sulistyono, 2018) ; Widodo (2017) juga membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Manikottama, dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Sutrisno (2019:181) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadilaga, dkk (2016) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) ; Amri (2019) ; Tangkuman, dkk (2015) juga membuktikan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ali K, dkk (2019) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Ivancevich, dkk (2012) *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadilaga, dkk (2016) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) ; Amri (2019) ; Tangkuman, dkk (2015) ; Astuti, dkk (2018) juga membuktikan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Suak, dkk (2017) menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suryadilaga, dkk 2016) tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada lokasi dan objek penelitian. Sasaran penelitian ini di fokuskan pada karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto. Selain itu peneliti juga melakukan penambahan variabel independen kepemimpinan, pada penelitian ini kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan yang berada pada outlet SL Corp Purwokerto sendiri. Hal ini dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh (Suryadilaga, dkk 2016) hanya meneliti pengaruh *reward* dan *punishment* tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Sambel Layah Corp Purwokerto tentang kinerja

karyawan karena berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Margiono selaku HRD SL Corp Purwokerto, menyatakan bahwa salah satu variabel yaitu *reward* pada SL Corp Purwokerto mengalami penurunan dari tahun ke tahun, 2017 terdapat 26 orang, 2018 terdapat 22 orang, 2019 terdapat 17 orang, karena pemberian *reward* menggunakan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan SL Corp Purwokerto tersebut.

Berdasarkan latar belakang, penelitian sebelumnya dan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada Sambel Layah Corporation Purwokerto)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini ada pembatasan variabel kinerja karyawan yaitu mencakup 3 variabel pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment*. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Sambel Layah Corp yang berada di wilayah Purwokerto dengan periode penelitian dari bulan Oktober sampai bulan Desember tahun 2019.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto.

### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

Memberikan sumbangan pemikiran bagi kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah Corp Purwokerto

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

### a. Bagi Perusahaan

Sebagai program tindak lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang lebih baik dan menjadi referensi pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang kepemimpinan, *reward* dan *punishment* yang sudah ada terhadap kemajuan perusahaan.

### b. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat menjadi masukan sebagai saran pemikiran yang berkaitan dengan kepemimpinan, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat mengerti bagaimana cara yang baik untuk dapat bertanggung jawab dan dapat bekerja secara efektif dan efisien.