

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Mansyur (2013:50) perusahaan merupakan suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan dan dari setiap komponen tersebut merupakan sub sistem yang memiliki manfaat bagi perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk dikelola karena sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan yang tinggi akan membantu kinerja karyawan secara maksimal. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik akan menunjang keberhasilan sebuah perusahaan, dan sebaliknya sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak buruk terhadap keberhasilan perusahaan.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya di sumbang oleh sektor makanan dan minuman. Kementrian 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% (Nararya, 2019) PDB industri pengolahan non migas pada 2020 berkisar 4,80% sampai 5,30%. Proyeksi ini lebih rendah dibanding target 2019

sebesar 5,4%. (www.cnbcindonesia.com) 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).

PT. Rocket Chicken Indonesia merupakan salah satu pelaku retail di bidang kuliner yang sudah banyak memiliki outlet yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, seperti Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), Jawa Tengah, Jawa Timur dan Jawa Barat. PT. Rocket Chicken Indonesia sudah berdiri sejak 21 Februari 2010 dengan selalu mengembangkan produk-produknya yang menyesuaikan pasar dengan mengkolaborasikan antara makanan moderen dengan tradisional seperti menu ayam geprek di mana *fried chicken* yang kita tau itu berasal dari Amerika di padukan dengan sambal ulek dari Indonesia, tentunya PT. Rocket Chicken Indonesia telah mampu mempertahankan kualitas pelayanan maupun mutu produk sehingga mampu bersaing di pasaran. Dengan taglinenya “pas harganya istimewa rasanya” menjadikan PT. Rocket Chicken Indonesia mempunyai daya tarik tersendiri untuk konsumen. Dengan didukung pula system Manajemen yang telah teruji menjadikan ROCKET CHICKEN sebagai usaha yang mempunyai *Brand awareness* tinggi, *prospektif* dan *marketable*.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di salah satu outlet Rocket Chicken Indonesia yang berada di wilayah pemalang penerapan sistem kepemimpinan, reward dan *punishment menjadi perhatian*. Bagi beberapa karyawan penerapan kepemimpinan, reward dan *punishment* di rasa terlalu menekan karena di situ terdapat beberapa peraturan yang benar-benar harus di patuhi oleh karyawan, tetapi beberapa karyawan lainnya, menganggap bahwa penerapan itu bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan pelayanan mereka terhadap konsumen di sisi lain juga karyawan yang menerapkan peraturan yang ada dengan baik mempunyai kesempatan mendapatkan reward seperti bonus dan juga di berangkatkan ke tanah suci. Dengan kondisi outlet satu dengan outlet lainnya di wilayah pemalang yang jaraknya lumayan jauh membuat HRD wilayah pemalang belum bisa memaksimalkan kinerjanya dengan baik. Dengan begitu kepemimpinan, reward dan *punishment* belum disadari oleh karyawan sehingga masih saja ditemukan karyawan yang melanggar aturan dan perintah pemimpin.

Menurut Hasibuan (2012:13) dalam savitri (2020) “manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tiga komponen yaitu pengusaha, karyawan dan pemimpin, karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa mereka, aktivitas mereka tidak akan terjadi”. Menurut Hasibuan karyawan adalah “orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu”. Karyawan adalah “penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh

penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka”.

Pengolahan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin. Menurut Fahmi (2012:58) berpendapat bahwa kepemimpinan ditafsirkan sebagai ilmu, itu benar-benar memeriksa bagaimana membimbing, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai pesanan. Kepemimpinan seseorang bisa dilihat dari beberapa indikator kemampuan dalam mengambil keputusan, kemampuan untuk memotivasi, kemampuan bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang dikerjakan, dan kemampuan mengendalikan emosi. Dari hasil penelitian Isvandari, (2018) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin, dkk (2019); Gede, dkk (2018); Septiana, dkk (2018) juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manikottama, dkk (2019) kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Reward* dan *Punishment* sebagai bagian dari faktor internal adalah faktor penunjang kinerja seorang karyawan itu akan naik atau turun. Penghargaan (*reward*) adalah suatu langkah yang digunakan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar melakukan kinerja yang baik. Fahmi (2016:64) berpendapat bahwa *reward*

ialah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja yang dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Agar dapat membenahi usaha karyawan, menaati adanya tata tertib maupun menyampaikan pada karyawan akan sebuah kesalahan merupakan tujuan suatu hukuman (*punishment*). Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amri (2019) di peroleh hasil secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang di lakukan oleh Ruben dan Priyanto, (2019); Asnusa dan Aziz, (2018); Pramesti, dkk (2019) juga membuktikan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (dkk 2018) *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fahmi (2016:68) berpendapat bahwa *punishment* ialah sangsi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Dari hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Savitri, dkk (2020) di peroleh hasil *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang di lakukan oleh Amri (2019); Ruben dan Priyanto, (2019); Asnusa dan Aziz, (2018); Pramesti, dkk (2019); Astuti, dkk (2018) juga membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Savitri, dkk (2020) tentang pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan pada perusahaan pada daerah air minum kota malang).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada lokasi dan objek penelitian. Sasaran penelitian ini di fokuskan pada karyawan PT Rocket Chiken Indonesia Wilayah Pematang.

Berdasarkan observasi awal diatas, dalam kesempatan ini peneliti bermaksud untuk mengkaji sejauh mana efek yang ditimbulkan dari penerapan sistem kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Rocket Chicken Indonesia wilayah Pematang. Kajian studi ini selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rocket Chicken Indonesia Wilayah Pematang**” .

3. 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 PT Rocket *Chicken* Indonesia yang berada di wilayah Pemalang dengan periode penelitian dari bulan Desember 2020 sampai bulan Februari 2021.

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rocket *Chicken* Indonesia wilayah Pemalang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rocket *Chicken* Indonesia wilayah Pemalang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rocket *Chicken* Indonesia wilayah Pemalang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rocket *Chicken* Indonesia wilayah Pemalang.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak di capai, maka penelitian ini di harapkan 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 di harapkan dapat bermanfaat yaitu: memberikan sumbangan pemikiran bagi kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Rocket Chiken Indonesia Pematang.

2. Masalah Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

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

2. Bagi karyawan

Diharapkan menjadi masukan sebagai pengetahuan 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 lebih efektif dan efisien.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai sarana menerapkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto di dunia kerja