

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan industri makanan cepat saji akhir- akhir ini mulai banyak diminati, ditinjau dari BPS (badan pusat statistik) triwulan II-2020 industri kuliner & minuman tumbuh sebesar 0,22 persen. Oleh karena itu setiap perusahaan terutama dibidang kuliner dituntut untuk mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Di tambah lagi dengan sedang adanya wabah virus covid-19 yang sangat mempengaruhi ekonomi global. Dalam keadaan seperti sekarang ini industri makanan sangat terasa dampaknya di karenakan adanya pembatasan jumlah konsumen yang makan di tempat, serta adanya peraturan yang diharuskan membeli makanan atau minuman untuk dibawa pulang. Dampak dari peraturan ini membuat jumlah penghasilan menjadi menurun sehingga membuat setiap perusahaan untuk berhemat anggaran, sehingga beberapa pengusaha memutuskan untuk merumahkan sebagian karyawannya. Dalam hal ini perusahaan benar-benar diharuskan bisa efektif dan efisien dalam memilih karyawan atau pegawainya yang akan di rumahkan dan yang tetap dipekerjakan.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang digunakan perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Setiap perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar prestasi kerja mereka meningkat. Dalam hal ini bisa dicapai apabila perusahaan memberikan fasilitas kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawainya . Agar perusahaan mampu mencapai tujuan maka menyediakan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman juga sangat berpengaruh ,maka setiap pemimpin di haruskan untuk menjaga dan memberikan kenyamanan kepada karyawannya sehingga setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan mampu

untuk memenuhi target dan tujuan perusahaan. Penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan terhadap karyawannya. Jika setiap perusahaan memiliki tenaga kerja yang berpotensi dan mereka memiliki prestasi kerja yang bagus akan berdampak pada kinerja perusahaan yang meningkat. Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap terencapainya tujuan perusahaan. Dengan memanfaatkan manajemen sumber daya manusia, perusahaan akan dapat mengelola SDMnya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan di bagian penjualan juga harus memiliki kualitas pelayanan yang baik kepada konsumen agar perusahaan tersebut tetap memiliki pelanggan. Sehingga sangat penting perusahaan memiliki tenaga kerja yang berprestasi kerja baik.

Dalam salah satu pengaruhnya yaitu dalam faktor kepemimpinan di mana setiap strategi yang dihasilkan melalui bagaimana kebijakan serta tindakan yang diterapkan oleh pemimpin. Dalam buku umi farida ,menurut melayu (2016:48) Kepemimpinan dari seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hubungan yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk mau mencapai tujuan yang telah ditentukan di awal.

Dalam setiap strategi yang akan dijalankan haruslah setiap karyawan yang bersangkutan diberikan pelatihan-pelatihan sehingga dalam penerapannya menjadi efektif dan efisien.

Menurut Dessler (2015:284), Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk menambah keterampilan dalam bidang pekerjaan yang berguna bagi tenaga kerja lama maupun tenaga kerja yang masih baru. Pelatihan juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada saat waktu bekerja. Sebaiknya pelatihan diikuti oleh semua karyawan yang baru maupun yang sudah ada karena adanya kemungkinan perubahan tugas karyawan yang sewaktu-waktu dapat berubah sesuai dengan kondisi lingkungan atau faktor lain. Pendidikan pelatihan dilakukan dengan banyak memberikan keterampilan *soft skill* dan *hard*

skill secara praktik langsung sehingga dapat mempersingkat waktu dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi.

Menurut Widodo (2015:82), Pelatihan adalah proses kegiatan individu yang bertujuan untuk menambah keahlian serta wawasan secara terarah sehingga mempunyai kinerja yang baik di bidang pekerjaannya. Pelatihan dilakukan agar karyawan sanggup melakukan tanggung jawab sesuai dengan acuan dari perusahaan. Menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169) Pemberian pelatihan mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga hal ini sangat perlu dilakukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan yang menginginkan perusahaannya berkembang lebih dari target yang di inginkan pastilah mempunyai cara untuk membuat setiap karyawannya bekerja dengan efektif dan efisien yaitu dengan menjanjikan *reward* yang cukup besar agar para karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Fahmi Irham (2016:64) *reward* merupakan bentuk penghargaan yang diperoleh karyawan atas hasil prestasi kerjanya yang berupa finansial maupun non finansial. Sedangkan Siagian berpendapat bahwa *reward* ialah gaji ,promosi jabatan, rasa pengakuan, pemberian pujian, atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Berdasarkan konsep dari manajemen *reward* dapat dikatakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, dapat berupa pemberian rasa yang bahagia, kepuasan, sehingga mereka giat bekerja dan mau meningkatkan prestasi kerjanya. Sehingga dapat di artikan *reward* ialah hadiah yang telah diperoleh oleh karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan.

Sikula (2015:57) mamaparkan bahwa Prestasi kerja yaitu hasil evaluasi yang tertata atau sistematis yang bertujuan untuk pengembangan karyawan atas pekerjaannya. Sedangkan pendapat dari Yoder (2016:43) prestasi kerja adalah

sebuah proses yang bersifat formal dalam evaluasi hasil pekerjaan karyawannya yang berguna untuk kepentingan karyawannya. Desseler (2015:523) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu perbandingan dari hasil kerja dengan ketetapan standarisasi perusahaan dengan pemberian berupa penghargaan.

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan di kantor PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya, sudah cukup baik namun pelaksanaannya masih kurang maksimal. Kualitas kinerja karyawan yang kurang dapat mempengaruhi hasil penilaian prestasi kerja, beberapa tahun terakhir prestasi kerja karyawan masih melanggar Standar Operasional Prosedur (SOP).

Masih tingginya absensi karyawan dalam bekerja meskipun pemimpin telah memberikan teguran secara lisan, serta seringnya karyawan yang keluar masuk perusahaan sehingga membuat pihak manajemen sering mengadakan pelatihan kerja. Karyawan PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya masih sangat membutuhkan dukungan dari pimpinannya dalam memotivasi karyawan dengan pemberian reward yang sesuai dengan hasil kerja mereka dan mereka mau meningkatkan prestasi kerjanya. Serta karyawan masih membutuhkan ketegasan dari seorang pemimpin untuk memberikan efek jera seperti pemberian peraturan dan hukuman yang akan berlaku di perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang menjadi latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk memperoleh informasi tentang **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA, DAN REWARD TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI DIVISI PENJUALAN PADA PT.KEBAB TURKI BABARAFI INDONESIA CABANG SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, peneliti dapat membuat rumusan masalah diantaranya :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Divisi Penjualan pada PT.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya ?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Divisi Penjualan pada PT.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya ?
3. Apakah Reward berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan di Divisi Penjualan pada PT.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya ?
4. Apakah Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Reward berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan di Divisi Penjualan pada PT.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Divisi Penjualan pada PT.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya.
2. Untuk menganalisa apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Divisi Penjualan pada PT.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya.
3. Untuk menganalisa apakah Reward berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Divisi Penjualan pada PT.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya.
4. Untuk menganalisa apakah Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Reward

berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Divisi Penjualan pada PT.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun dari penelitian ini akan memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

- Bagi Peneliti

Sebagai tumpuan serta bahan pertimbangan guna mengembangkan ilmu pengetahuan serta peningkatan prestasi kerja.

- Bagi Perusahaan

Sebagai keterangan dan pertimbangan oleh perusahaan guna peningkatan prestasi kerja karyawan serta menetapkan peraturan yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan PT.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya.

- Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk para pembaca yang memiliki penelitian yang bersifat sama.

2. Manfaat Teoritis

- Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan mampu berguna sebagai referensi landasan di bidang pendidikan ataupun memberikan wawasan kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan sebuah penelitian yang hamper sama.

- Bagi instansi Terkait

Keinginan diri penelitian ini yaitu bisa dijadikan pertimbangan oleh perusahaan maupun organisasi untuk mengambil kebijakan serta tindakan kepemimpinan, pelatihan, *reward* dan prestasi kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi.