

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Umumnya, sumber daya manusia sangatlah dipelrukan oleh suatu organisasi. SDM ini termasuk sumber daya yang paling utama pada operasionalisasi sebuah organisasi serta proses pada penentuan keputusan.

Menurut Hasibuan (2017,p.10) Manajemen SDM merrupakan ikut sertanya ilmu hubungan serta peran pegawai supaya efisien dan aktif membantu tercapai tujuan perusahaan, masyarakat, maupun karyawan.

Berdasar peranannya, SDM penting gungns menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Seluruh potensi SDM memberi pengaruh pada usaha organisasi dalam mewujudkan rujuan. Dengan kemajuan teknologi, perkembangan informasi, adanya modal dan bahan yang memadai, bila tidak ada SDM balit untuk organisasi tersebut dalam mewujudkan tujuan.

Sesuai pemaparan Handoko (2014,p.4) manajemen SDM merupakan pengembangan, pemanfaatan, serta penggunaan SDM yang tersedia dalam mesukseskan tujuan individu ataupun organisasi.

Masing-masing organisasi akan segera berkemas lalu membuat strategis baru pada manejemennya, tidak terkecuali pada manajemen sumber daya manusia. Sejumlah poin utama yang menjadi kegiatan SDM yakni memberi penghargaan serta *punishment* guna mendorong karyawan supaya lebih produktif dan semangat. Poin itu akan dibahas pad apenelitian ini yang tujuannya agar melihat bagaimana keterlibatannya pada prestasi kerja.

Dalam bisnis restoran ataupun rumah makan, sehingga yang merupakan prasarana yaitu tenaga ahli, tempat strategis, izin usaha, modal

usaha, sementara peralatan makan, meja kursi, peralatan masak, serta yang lain merupakan sarana. Bila anda yakin pangsa pasar rumah makan itu baik, sehingga usaha makanan akan memberikan laba yang sangat banyak. Melakukan bisnis restoran memanglah sedikit menantang terkhusus untuk pemula. Meski diawali dengan usaha warung makan ataupun restoran kecil serta memiliki desain minimalis, namun jika diikuti niat yang kuat akan berjalan meskipun pelan-pelan. Tentulah adanya pengalaman pula serta semua elemen penunjang.

Ayam Goreng Nelongso didirikan oleh Nanang Suherman (29) di Karangploso Kabupaten Malang. Kisah perjuangan Mas Nanang memang dengan perjuangan, dia menyewa ruko dengan harga tidak mahal. Setelah 3 bulan berjalan rombongnya di curi. Mas Nanang akhirnya pindah di Jalan Soekarno Hatta yang bertepatan di Pujasera yang diberi nama Griya Bebek dan Ayam Goreng Mas Nanang dengan bermodal 400.000,- sudah bisa membuka lapak, dan alat-alat berjualan yang diambil dari Karangploso.

Pada awal pembukaan tempat makan Mas Nanang sebenarnya tidak tau menu tentang memasak, hanya bermodalkan indera pengecap, dan akhirnya mematenkan resep untuk rumah makanannya. Selama 5 tahun belajar untuk menjalankan bisnis rumah makan ini.

Kemudian rumah makanannya bisa dirubah nama menjadi Alam Nelongso, namun tetap mempergunakan logo bebek, sebab guna menghargai sejarah yang dipenuhi perjuangan. Kini cabang Ayam nelongso ada 48 cabang di 10 kota yaitu Malang (Pusat), Sidoarjo, Surabaya, Mojokerto, Jember, Bandung, Yogyakarta, Kediri.

Terdapat beberapa faktor yang harus di perhatikan untuk kesuksesan meraih prestasi kerja yaitu *reward, punishment, budaya organisasi*.

1. Hukuman (*Punishment*)

Punishment yang berhubungan dengan proses pada semua kegiatan organisasi ataupun memiliki peran pada kegiatan belajar mengajar pada upaya turut mendukung tujuan organisasi, sehingga harus paham dengan apa yang dimaksud hukuman. *Punishment* merupakan suatu cara dalam mewujudkan perilaku individu dan perilaku yang diberlakukan secara umum.

2. Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan merupakan apresiasi seperti ucapan maupun materi yang diberikan atas prestasi maupun keberhasilan yang sudah didapatkan. Sementara definisi penghargaan sesuai pemaparan ahli, yakni. Berdasar penguraian Triton (2010:123), "Imbalan merupakan langkah yang dilaksanakan manajemen dalam menambah motivasi, prestasi kerja, serta kepuasan kerja karyawan. Sesuai pemaparan Purwanto (2011 : 182) alat guna mendidik agar merasa senang dikarenakan tindakan ataupun pekerjaanya mendapat penghargaan.

Reward asalnya melalui bahasa Inggris, yang memiliki arti penghargaan, hadiah, serta ganjaran. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi pada sebuah prestasi yang diberikan pada bentuk ucapan/material. Pada organisasi terdapat istilah insentif, yang termasuk sebuah penghargaan pada bentuk material ataupun non material yang diberikan pihak pemimpin organisasi pada pegawai supaya mereka bekerja dengan mebuat modal awal yang besar serta memiliki prestasi untuk meraih tujuan perusahaan. hasil dari

dilakukannya perilaku tertentu.

Budaya organisasi sesuai pemaparan Rivai & Mulyadi (2012,p.374) menyebutkan jika organisasi merupakan konsep kerja yang terdepan serta menentukan keputusan bagi pegawai sertamengarahkan langkah mereka dalam mewujudkan tujuan *organisasi*.

Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh dengan persepsi prestasi kerja. Sesuai pemaparan sikula (2015 : 57) *prestasi kerja* merupakan evaluasi yang sistematis pada pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh pekerja yang bertujuan guna pengembangan.

Yoder (2015 :43) menyebutkan jika prestasi kerja merupakan tata cara yang formal dilaksanakan dalam organisasi dalam mengevaluasi karyawan serta kepentingan dan sumbangan untuk karyawan. Sementara menurut Desler (2015 : 523) menyebutkan bahwasanya prestasi kerja merupakan perbandingan antara persepsi aktual karyawan dan standar yang di tetapkan pada tahap pertama, mencakup sejumlah jenis bentuk pengharkatan.

Manfaat prestasi kerja sesuai pemaparan Siagan(2015 : 227) menyebutkan pengevaluasian prestasi kerja sangaktlah memberi manfaat bagi beberapa kepentingan yakni memotivasi penambahan prestasi kerja, menjadi bahan penentuan keutusan pada pemberian imbalan.

Berdasar latar belakang tersbeut, sheingga penulis akan mengkaji ulang terkait pengaruh pemberian rewards, punishment, budaya organisasi terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto.

1. 2 Rumusan masalah

Berlandaskan penjelasan latar belakang, penelitian ini memiliki rumusan permasalahan yakni :

1. Apakah *rewards* memberi pengaruh signifikan pada persepsi prestasikerja di

Ayam Nelongso cabang Mojokerto ?

2. Apakah *Punishment* memberi pengaruh signifikan pada persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto ?

3. Apakah Budaya organisasi memberi pengaruh signifikan pada persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto ?

4. Apakah *Rewards*, *Punishment*, Budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yakni:

1. Pengaruh *reward* pada persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto.
2. Pengaruh *punishment* terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto.
3. Pengaruh Budaya organisasi pada persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto.
4. Pengaruh *Rewards*, *Punishment*, Budaya organisasi simultan terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharap hasil penelitian bisa memberi manfaat yaitu:

1. Aspek akademis

Bisa menambahkan tingkat wawasan maupun pengetahuan terutama menyangkut dengan *reward*, *punishment*, budaya organisasi dan prestasi kerja.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Bisa membantu dalam perkembangan ilmu pengetahuan serta referensi yang menyangkut *reward, punishment*, budaya organisasi serta prestasi kerja.

3. Aspek praktis

Diharap penelitian bisa memberikan manfaat

Untuk karyawan Ayam nelongso : bisa memperluas pengetahuan di bidang yang sejenis.

Untuk peneliti, bisa meningkatkan pengalaman baru ataupun pengetahuan terbaru terkait *reward, punishment*, prestasi kerja dan budaya organisasi.