

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan perusahaan saat ini betumbuh dengan cepat serta mengalami transformasi yang konstan. Bagi bisnis di era globalisasi ini mendorong perusahaan untuk melakukan operasional dengan harapan yang besar karena dengan demikian sumber daya manusia dan perusahaan dapat berjuang bersama menghadapi pesaing. Setiap perusahaan menginginkan pekerjanya melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, karena mempekerjakan karyawan yang berkinerja tinggi dapat membantu perusahaan beroperasi lebih baik. Pekerja akan menyadari besarnya tingkat efektivitas yang dapat dicapai dalam pekerjaan jika evaluasi produktivitas kerja dilakukan dengan serius (Hasibuan, 2016: 9).

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat penting. Maka dari itu, dibutuhkan upaya membina atau memimpin manusia sebagai tenaga kerja. Tujuan perusahaan untuk mencapai suatu organisasi bukan hanya berpegang pada pelayanan, fasilitas, dan infrastruktur yang tersedia semua, tetapi lebih bergantung kepada manusianya yang melakukan pekerjaannya (Hasibuan, 2016: 9).

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya seperti perusahaan retail toko buku akan berupaya meraih tujuannya yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti memberikan karyawan berupa *reward* dan *punishment* untuk kinerja karyawan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai kinerja karyawan yang prima. Bahkan ketika strateginya cermat dan terorganisir dengan baik, ketika pekerja tidak kompeten dan memiliki semangat kerja yang besar, semua strategi akan sia-sia.

Sumber daya manusia akan ditangani secara efektif dan tepat jika strategi memahami apa dan bagaimana SDM tersebut. Sumber daya manusia, sering dikenal sebagai tenaga kerja atau SDM, mengacu pada kemampuan seseorang. SDM terdiri dari kemampuan mental dan fisiologis setiap individu (Hasibuan, 2016: 9).

Sumber daya manusia mewakili kualitas pemikiran dan fisik seseorang. Turunan dan lingkungan mempengaruhi perilaku, sedangkan prestasi kerja didorong oleh tujuan untuk memenuhi kebutuhan seseorang (Hasibuan, 2016: 10).

Kepemimpinan telah menjadi salah satu elemen yang memberikan pengaruh untuk kinerja karyawan di tempat kerja, ketika peran pimpinan itu efektif maka pekerja yang bersangkutan akan berkinerja baik (Simamora, 2015: 90). Pemimpin yang tampaknya kurang membebankan fokus kepada bawahan seringkali tampak lebih praktis dalam membimbing dan memantau pekerja dengan ketat untuk memastikan bahwa tanggung jawabnya dilakukan sesuai keinginan pimpinan, dan pemimpin memberikan perhatian yang lebih besar pada pelaksanaan pekerjaan daripada kemajuan karir karyawan, yang akan menghasilkan ketidakpuasan yang memiliki keinginan untuk maju.

Gaya kepemimpinan yang disukai dan sering digunakan seorang pemimpin melibatkan rangkaian sifat dan rencana (Alimudin, A, & Sukoco, 2017). Hasilnya, gaya kepemimpinan terbaik adalah gaya kepemimpinan yang mengoptimalkan kinerja, kepuasan kerja, dan pengembangan sekaligus dapat beradaptasi dengan berbagai keadaan.

Karyawan mendapatkan berbagai macam *reward*, termasuk keuangan dan non-finansial, sebagai imbalan atas keterampilan yang diberikan oleh perusahaan (Kadarisman dalam Asmawi, 2017: 42). Karyawan yang berhasil akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dengan menerima

penghargaan atau *reward*. Karyawan yang lebih meningkatkan kinerja secara keseluruhan akan meningkatkan keuntungan atau omset perusahaan. Keuntungan perusahaan yang besar akan lebih menyejahterakan karyawan dan perusahaan serta pekerja akan memperoleh keuntungan.

Pekerja yang lamban atau tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan juga harus menghadapi *punishment* atau hukuman dari atasan mereka. *punishment* atau hukuman dijatuhkan kepada pekerja yang melanggar kebijakan perusahaan. *Punishment* bila diterapkan dengan benar dapat berhasil mengendalikan perilaku melanggar di dalam perusahaan, dalam istilah lain, *punishment* harus diberikan setelah pemeriksaan menyeluruh dan tidak memihak setiap elemen penting dari kondisi di perusahaan (Sutrisno, 2017: 68).

Pada PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro mempunyai aturan perusahaan yang harus di patuhi dan harus ditaati contohnya seperti kehadiran, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan kedisiplinan. Di PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro ketika menanggapi *punishment*, pekerja yang mengabaikan instruksi atau ceroboh akan mendapatkan teguran yang sah hingga tiga kali, dan ketika mereka telah mendapatkan kartu peringatan hingga tiga kali tetapi terus melakukan kesalahan, maka pekerja akan diberhentikan karena dianggap tidak mampu mengikuti aturan perusahaan di PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro yang diterapkan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pekerjaannya.

Kinerja yang berkaitan dengan suatu tindakan yang berpatokan serta dinilai selama jangka waktu tertentu tergantung pada kebijakan dan persetujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Emron, 2017: 188).

Hasil kerja seorang pekerja baik dari segi keunggulan atau volume ketikan melakukan tugasnya selaras dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya

disebut sebagai kinerja (Bintoro, 2017: 106). Kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja di suatu perusahaan, baik secara mandiri maupun dalam kelompok, sepanjang untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan selain menunjukkan kemampuan seperti kegigihan, mandiri, dan kapasitas untuk memperbaiki masalah dalam batas waktu yang ditentukan dengan resmi, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moralitas dan adab.

PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro termasuk perusahaan yang berjalan di bidang retail toko buku yang salah satunya terletak di Jl. Diponegoro No. 93 Darmo Surabaya. Johan Budhie Sava dan Swandayani, sepasang suami istri, mendirikan toko buku diskon Togamas pada 15 Desember 1990 di Malang, Jawa Timur. Unikny, sepasang suami istri ini memulai usaha dengan memanfaatkan ruang tamu seluas 50 meter persegi di rumah yang berada di kawasan Jalan Bukit Barisan di Desa Gading Kasri, Kecamatan Klojen, Kota Malang, dengan jumlah kurang lebih 1000 judul buku. Toko buku Togamas telah mempertahankan ide 'toko diskon' sejak awal (dengan promo unikny, diskon seumur hidup). Tak disangka, selain lengkap, harga buku-buku yang tersedia pun berbeda dengan toko-toko modern lainny. Jika dibandingkan dengan toko saingan, harga buku di sana mungkin yang paling rendah.

Namun di toko PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro ada suatu permasalahan di toko tersebut yang sangat berdampak sekali terhadap penurunan kinerja karyawan, dikarenakan hal tersebut peneliti berusaha membantu guna meneliti stimulus apa saja yang dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan di toko PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro.

Berdasarkan hal di atas, penting untuk menyelidiki variabel-variabel yang mempengaruhi perusahaan, serta keberadaan faktor tersebut, yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Maka peneliti melaksanakan penelitian dengan judul "PENGARUH

KEPEMIMPINAN, *REWARD*, DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TOGAMAS SAPTAKARSA SEDAYA CABANG DIPONEGORO SURABAYA.”

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah daftar beberapa rumusan masalah yang bisa diberikan untuk penelitian ini:

1. apakah di PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan?
2. apakah di PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro *reward* mempengaruhi kinerja karyawan?
3. apakah di PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan?
4. apakah di PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro kepemimpinan, *reward*, serta *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan yang mendasari penelitian yang dilakukan, terutama berasal dari rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas:

1. guna mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh dari kepemimpinan untuk kinerja karyawan di PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro
2. guna mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh dari *reward* untuk kinerja karyawan di PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro
3. guna mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh dari *punishment* untuk kinerja karyawan di PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro
4. guna mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh dari kepemimpinan, *reward*, serta *punishment* untuk kinerja karyawan di PT Togamas Saptakarsa Sedaya cabang Diponegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Aspek Akademis

Guna menyebarkan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia tentang dampak dari kepemimpinan, *reward*, serta *punishment* untuk kinerja karyawan.

b. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Untuk memberi partisipasi dalam pengembangan penelitian selanjutnya tentang pengaruh dari kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* untuk kinerja karyawan.

b. Aspek Praktis

1. Bagi Penulis Penelitian Ini

Hal ini diharap dapat bermanfaat untuk mempraktekkan keahlian peneliti dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian tersebut dimaksudkan akan menambah kemajuan pada materi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberi partisipasi pada PT Togamas Saptakarsa Sedaya Cabang Diponegoro Surabaya dalam perbaikan dibidang manajemen sumber daya manusia guna menumbuhkan kinerja karyawan.