

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang berbeda, dimana faktor terpenting yang mendukung tercapainya visi dan misi tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Keberhasilan pencapaian visi dan misi suatu perusahaan memerlukan dukungan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompeten. Manajemen sumber daya manusia terlibat dalam memberikan martabat manusia kepada karyawan dengan mempertimbangkan kapasitas, potensi, bakat, prestasi, motivasi, keterampilan, komitmen, kemampuan hebat, dan sebagainya. Sehingga kepribadian mereka diakui sebagai manusia yang berharga. Peran manajemen sumber daya manusia adalah untuk merencanakan, mengembangkan dan mengelola kebijakan dan program yang dirancang untuk memanfaatkan sumber daya manusia organisasi secara optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) yang diimplementasikan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

PT Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) merupakan salah satu jalur distribusi protein hewani yang dimiliki oleh JAPFA tersebar di 414 titik di pulau Sumatera, Jawa, Bali, Sulawesi, Kalimantan yang telah tersebar luas di

seluruh Indonesia dan akan terus bertambah. Jakarta, 21 April 2020 – PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (JAPFA) sebagai perusahaan agribisnis bertaraf internasional senantiasa mendukung langkah pemerintah untuk mencukupi kebutuhan masyarakat akan pangan berprotein hewani, khususnya di tengah pandemi COVID-19 ini. Menteri Pertanian RI, Syahrul Yasin Limpo pada kunjungannya ke anak usaha JAPFA, PT Ciomas Adisatwa Unit Maros, Sulawesi Selatan (19/4) menyampaikan apresiasinya terhadap kontribusi perusahaan terhadap bangsa Indonesia dalam mempermudah masyarakat mendapatkan pasokan protein. Tommy Kuncoro, Head of Poultry Division JAPFA menyampaikan, “JAPFA sebagai perusahaan nasional penyedia makanan berprotein hewani akan terus berusaha mewujudkan komitmennya untuk membantu pemerintah, terutama saat ini, agar bangsa kita dapat segera menanggulangi pandemi.”

Dalam dimensi kinerja karyawan pada masa Pandemi COVID-19, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu tentang Kualitas pelayanan karyawan yang dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu setiap perusahaan membuat beberapa aturan-aturan dan standart operasional kerja pada masa Pandemi COVID-19 ini dan tidak lupa menerapkam Protokol Kesehatan mengikuti aturan Pemerintah, agar para karyawan menaati dan mematuhi peraturan yang ada sehingga tujuan dari sebuah perusahaan tercapai.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan bagi manusia.

Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian menurut pendapat Thoha (2017) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Reward adalah sebagai penghargaan atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Penerapan sistem *reward* atau penghargaan kepada karyawan berprestasi akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Perusahaan juga harus menerapkan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang malas dan lalai bekerja karena akan mengganggu kinerja karyawan lainnya. Menurut Simamora (2017), *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif

Menurut Mursal (2004) pengertian *punishment* adalah "suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan

tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran” Sedangkan menurut Purwanto (2007)” *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan”. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai. Atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Kinerja karyawan yang sebenarnya (Kinerja karyawan atau prestasi yang sebenarnya dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah *reward* and *punishment*, dimana dalam evaluasi *reward* terdapat beberapa indikator yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kehadiran dimana kehadiran berperan penting dalam suatu organisasi. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan, maka perlu adanya sanksi agar kinerja pegawai dapat seimbang. Indikator hukuman yang diberikan adalah teguran yang dapat meminimalisir terjadinya kesalahan kinerja pegawai.

Karyawan PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) masih memerlukan kepemimpinan yang baik agar bisa memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik yaitu melakukan pemberian *Reward* dan *Punishment* yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan

penuh dari pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja. Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplinan) dan pemanfaatan waktu. Padahal terkait kesejahteraan pengembangan karir serta gaji karyawan sudah lumayan diperhitungkan. Pimpinan juga menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikanpun beragam ada yang sekedar diperingatkan ada juga yang terpaksa dikeluarkan. Dengan adanya masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu dan kurangnya kerjasama antar karyawan merupakan bagian dari kinerja. Sedangkan hal-hal yang sudah dilakukan pimpinan seperti kesejahteraan dan pemberian hukuman bagi karyawan merupakan bagian dari *Reward* dan *Punishment*. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui **“Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Cabang Palembang Pada Masa Pandemi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Cabang Palembang Pada Masa Pandemi ?
2. Apakah *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada

PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Cabang Palembang Pada Masa Pandemi?

3. Apakah Punishment berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Cabang Palembang Pada Masa Pandemi?
4. Apakah Kepemimpinan, *Reward* dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Cabang Palembang Pada Masa Pandemi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang serta perumusan masalah maka tujuan dan kegunaan penelitian untuk mengetahui:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Cabang Palembang Pada Masa Pandemi ?
2. Bagaimana pengaruh *Reward* secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Cabang Palembang Pada Masa Pandemi?
3. Bagaimana pengaruh Punishment secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Cabang Palembang Pada Masa Pandemi?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan Punishment secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Cabang Palembang Pada Masa Pandemi?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritik

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris tentang analisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi yang akan bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, dan akademis mahasiswa di dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Manajerial

Penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan yang berkaitan dengan variabel di dalam penelitian yaitu pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi. Subjek penelitian ini adalah PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Cabang Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disajikan dalam beberapa bab, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah dan pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka konseptual dan teoritis, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat tentang jadwal penelitian, data penelitian, definisi operasional variable yang digunakan, konsep dan metode penelitian yang digunakan, metode pengumpulan data, teknik analisis data dalam penelitian.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil dari penelitian yang dilakukan di PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) pada masa pandemi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan agar penelitian ini akan lebih baik lagi.