

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia industri makanan yang semakin maju dan kompetitif, menuntut penyesuaian yang terus-menerus harus dilakukan oleh para pelaku bisnis, diantaranya yaitu membuat sistem kerja menjadi lebih baik. Sistem kerja yang baik merupakan sistem yang memiliki efisiensi dan produktifitas yang setinggi-tingginya. Sistem kerja itu sendiri terdiri dari empat komponen yaitu manusia, bahan, perlengkapan dan peralatan seperti mesin dan perkakas pembantu, lingkungan kerja dan keadaan pekerjaan-pekerjaan lain disekelilingnya (Manullang Dkk, 2008). Tidak jarang dari beberapa perusahaan baik industri maupun ritel yang mencoba untuk bersaing di dalam dunia usaha mengalami kegagalan dari mempertahankan persaingan usaha yang begitu ketat. Untuk dapat mempertahankan sekaligus memenangkan usahanya tersebut, maka sebuah perusahaan haruslah mampu mengolah dengan baik kompetensi yang ada. Mengelola untuk mempertahankan serta memenangkan sebuah persaingan haruslah mempunyai daya saing yang unggul dan inovatif, yaitu dengan memposisikan keunggulan dan kelemahan yang di milik dengan tepat, sehingga mampu menonjolkan lagi kelebihanannya sebagai kekuatan serta meminimalisir kelemahan untuk merebut potensi pasar yang ada. Hal tersebut juga sebagai antisipasi perusahaan dalam menghadapi ancaman yang akan terjadi.

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan institusi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan institusi tidak akan berjalan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan institusi. Menurut Mondy (2008) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan–tujuan dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi

manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, menurut Mathis dan Jakson (2006). Kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Suatu institusi pasti memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan institusi pada umumnya adalah untuk memperoleh laba semaksimal mungkin, mencapai kelangsungan hidup serta perkembangan institusi dimasa yang akan datang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya koordinasi secara menyeluruh dari sumber daya yang dimiliki, diantaranya finansial, fisik, kemampuan teknologi serta sumber daya manusianya. Aspek manusia memegang peranan penting dalam kelangsungan serta perkembangan institusi sebab pada dasarnya setiap aktivitas institusi tidak pernah lepas dari elemen manusia. Kegiatan produksi, pemasaran dan teknologi tidak dapat berjalan tanpa dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, perlu kiranya ada sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menciptakan berbagai ide kreatif agar dapat mengalokasikan sumber-sumber daya yang dimiliki institusi dalam rangka pencapaian tujuan institusi.

Namun perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor industri. Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya

melalui, *reward*, *punishment* dan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan utama perusahaan dalam proses peningkatan semangat kerja karyawan.

Penerapan sistem *reward* kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Pegawai yang semakin semangat akan mempengaruhi tingkat laba perusahaan. Menurut Gibson dkk (2012), tujuan dari program sistem *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah *Punishment* Perusahaan juga harus menerapkan *punishment* kepada pegawai yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja pegawai yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut pemberian *punishment* perlu diberikan dan sesuai dengan kesalahan tersebut, hal itu di harapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

Apapun bentuk dan kegiatan dalam mengelola organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin. Munawir (2011:57) mengemukakan pendapatnya yaitu “kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruh guna mendorong dan menggiring orang lain (karyawan, anggota, bawahan) sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, diinginkan”. karena merekalah yang memiliki kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua komponen yang ada dalam suatu organisasi. Penjelasan teori kepemimpinan ini melahirkan suatu tinjauan bahwa untuk memimpin seseorang harus memiliki gaya kepemimpinan. gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Gary Desler dalam Nitisemito (2006) menjelaskan bahwa pada intinya model kepemimpinan yang berorientasi kepada pegawai akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Dari pendapat ini disimpulkan bahwa tumbuhnya

semangat kerja yang tinggi tergantung apakah pimpinan memenuhi persyaratan sebagai pemimpin yang baik atau tidak

Siswanto (2000), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh reward, punishment dan gaya kepemimpinan. Semangat kerja merupakan bagian yang penting yang harus diperhatikan karena didalamnya menyangkut masalah kejiwaan bawahan untuk bersedia bekerja sama dengan baik dan mempunyai keyakinan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu semangat kerja bawahan memang tidak dapat diabaikan begitu saja karena bawahan merupakan faktor yang sangat penting untuk kemajuan organisasi.

UD. Mutiara Rasa yang berdomisili di Jember tepatnya Jl. Cendrawasih 60 Pancakarya Ajung Jember, perusahaan ini berproduksi mulai tahun 2000 yang didirikan oleh Bpk. Hanifulloh. Pendirian UD. Mutiara Rasa Ajung Jember ini di inisiatif oleh Bpk Hanifulloh yang dahulunya bekerja sebagai tukang becak yang mempunyai pelanggan seorang produsen suwar - suwir. Perkembangan serta penambahan kapasitas produksi selalu digencarkan setiap tahunnya, salah satunya dengan mengajukan surat ijin usaha ke Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Jember. perusahaan yang bergerak di bidang home industri makanan khas kota Jember yaitu suwar-suwir.

Dalam hal produksinya perusahaan ini sangatlah memperhatikan kualitas dan Harga produk yang di produksi, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan mengedepankan kualitas perusahaan ini akan mampu bersaing dengan perusahaan lain, dari segi harga perusahaan ini mematok harga yang relatif terjangkau pada setiap produk yang di pasarkan dengan tidak mengurangi kualitas dari setiap produk yang di hasilkan.

UD. Mutiara Rasa merupakan produsen makanan khas kota Jember yang berupa suwar-suwir dengan berbagai macam varian mulai dari bentuk, rasa, warna dan kemasan yang khas dari perusahaan tersebut, dan baru-baru ini memiliki

produk unggulan baru yaitu dodol dari kulit manggis. Semakin tingginya persaingan di antara perusahaan sejenis yang memproduksi makanan khas kota Jember, maka bagaimana UD. Mutiara Rasa membentuk strategi pemasaran yang efektif untuk memenangkan persaingan dengan cara mengoptimalkan kekuatan serta meminimalkan kelemahan yang di miliki UD. Mutiara Rasa untuk mempertahankan pasar yang sudah ada dan merebut peluang pasar. Dalam hal tersebut, maka UD. Mutiara Rasa harus mampu mengantisipasi ancaman-ancaman dari perusahaan lain dan mampu mengambil kesempatan yang datang.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan semangat kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan ini. Dimana masih ada kendala lain seperti karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan peningkatan produksi menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan, tidak disiplin dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan yang secara langsung akan berakibat terhadap beban biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, berikut data produksi UD. Mutiara Rasa Ajung Jember :

Tabel 1.1 Data produksi UD. Mutiara Rasa Ajung Jember 2013-2016.

NO	Kemasan Suwar-suwir	Unit	Data real Produksi				Target Produksi/ Tahun
			Tahun				
			2013	2014	2015	2016	
1	Kemasan Biasa @ 450 gram	Kotak	29.400	30.139	30.124	30.114	30.100
2	Kemasan Tas @ 1Kg	Kotak	11.760	12.270	12.342	12.400	12.400
3	Kemasan Mika Besar @ 1Kg	Kotak	36.980	39.248	41.432	41.424	41.400
4	Kemasan Kecil @ 500 gram	Kotak	44.450	54.672	61.641	61.600	61.500
5	Kemasan Spesial Tas @ 450 gram	Kotak	24.969	24.900	25.321	24.920	25.300
6	Kemasan Batangan @ 1Kg	Kotak	9.534	8.720	7.393	7.381	8.700
7	Kemasan Mini Spesial @ 100 Biji	Kotak	2.479	1.932	1.379	1.400	2.500

Sumber : UD. Mutiara Rasa, data hasil olahan tahun 2017

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil produksi Suwar-suwir UD. Mutiara Rasa Ajung Jember dari tahun 2013 - 2016 mengalami fluktuatif atau naik turun tiap tahunnya. Walaupun ada beberapa yg melebihi target, akan tetapi keseluruhan belum optimal dalam pencapaian target produksi yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Data Presensi UD. Mutiara Rasa Bulan November 2016 - April 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jumlah Tidak Masuk
			S	I	C	A	
1.	November	33	-	-	1	12	13
2.	Desember	33	-	-	1	5	6
3.	Januari	33	-	-	-	4	4
4.	Februari	33	-	2	-	2	4
5.	Maret	33	3	-	-	3	6
6.	April	33	-	-	-	8	8
<b>Jumlah</b>							<b>41</b>

Sumber : UD. Mutiara Rasa, data hasil olahan tahun 2017

Keterangan : S = Sakit      C = Dicutikan Sementara  
 I = Ijin      A = Alpha

Berdasarkan data absensi tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan masih belum memenuhi tuntutan perusahaan. Perusahaan menuntut agar semua karyawan tingkat absensinya rendah, guna mendapatkan hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan.

Tabel 1.3 Data Karyawan UD. Mutiara Rasa. Penerima *Reward* Dan *Punishment*

Tahun	Jumlah Karyawan	
	<i>Reward</i>	<i>Punishment</i>
2013	-	6
2014	2	4
2015	4	5
2016	3	4

Sumber : UD. Mutiara Rasa, data hasil olahan tahun 2017

Tabel 1.3 Diketahui dari tahun 2013 sampai 2016 peningkatan karyawan berprestasi dan karyawan yang melanggar dalam bekerja masih jauh dari yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa ada ketidak senangan pada karyawan UD. Mutiara Rasa. Pada tahap inilah peran kepemimpinan diperlukan. Pimpinan harus bertindak tegas terhadap semangat karyawan untuk meningkatkan semangat kerja yang baik maka perlu adanya motivasi yang baik pula. Cara memberikan motivasi kerja yaitu dengan memenuhi kebutuhan secara fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan. jika kebutuhan-kebutuhan diatas tidak terpenuhi maka otomatis semangat kerja karyawan UD. Mutiara Rasa Ajung Jember akan menurun.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi di UD. Mutiara Rasa Ajung – Jember.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya semangat karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan semangat karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga factor penerapan sistem reward, punishment dan gaya kepemimpinan.

Maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *reward*, *punishment* dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara persial terhadap semangat kerja karyawan UD. Mutiara Rasa Ajung Jember?
2. Apakah *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan UD. Mutiara Rasa Ajung Jember?
3. Apakah gaya kepemimpinan memperkuat atau memperlemah pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap semangat kerja karyawan UD. Mutiara Rasa Ajung Jember?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment* dan gaya kepemimpinan secara persial terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Ajung Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Ajung Jember.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan memperkuat atau memperlemah pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap semangat kerja pada UD. Mutiara Rasa Ajung Jember.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh *reward*, *punishment* dan *gaya kepemimpinan* dengan semangat kerja karyawan di harapkan dapat memberikan sejumlah manfaat, antara lain :

1. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan etos kerja dan kinerja karyawan khususnya tentang penerapan *reward*, *punishment* dan *gaya kepemimpinan*, yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

2. Bagi Penulis :

Penelitian ini diharapkan dapat untuk mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan, setelah itu penulis mencoba untuk memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori yang telah diperoleh. Sebagai sarana dan media tambahan pengetahuan dan wawasan serta sebagai bentuk implementasi teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada.

3. Bagi Akademisi :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh *reward*, *punishment* dan *gaya kepemimpinan*, terhadap semangat kerja karyawan. Sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.