

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Swalayan adalah salah satu bentuk usaha eceran yang menyediakan beraneka macam kebutuhan konsumen. Suatu supermarket mungkin menjual pakaian wanita, pria, anak-anak, alat rumah tangga, alat olahraga, perhiasan serta alat rumah tangga lainnya dan alat tulis (Asri, 1991). Swalayan merupakan salah satu sarana pemasaran produk perusahaan. Kegiatan pemasaran yang dilakukan swalayan yaitu dengan menyediakan beraneka macam jenis produk dari berbagai perusahaan seperti bahan makanan, minuman, dan barang kebutuhan seperti tissue dan lain sebagainya. Setiap swalayan bersaing memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar dapat memuaskan konsumen dan mendapatkan konsumen sebanyak-banyaknya. Karena konsumen sebagai sumber pendapatan dan faktor penting bagi swalayan. Namun, didalam sebuah swalayan memiliki komponen penting lainnya salah satunya yaitu peranan seorang karyawan.

Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan, 2002). Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada di dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh

sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa seorang karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Oleh karena itu perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Karena kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya dilihat dari keunggulan teknologi tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan instansi.

Sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2005). Di era globalisasi seperti saat ini dan semakin ketatnya persaingan antar organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan. Karena faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola perusahaan tersebut. Agar suatu perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan. Dengan adanya pelatihan tersebut karyawan akan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat.

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya (Gomes, 2003). Lingkungan kerja yang

baik secara tidak langsung akan mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan di sebuah perusahaan menjadi lebih baik dan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika di sebuah perusahaan lingkungan kerja tidak terjalin baik akan beresiko menurunkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Oleh karena itu dalam hal ini adalah perusahaan harus memberikan fasilitas-fasilitas penunjang seperti peralatan kerja yang memadai, ruangan yang cukup nyaman dan lain sebagainya. Faktor penunjang lain yang berpengaruh dalam lingkungan kerja adalah suhu dalam ruangan, kebisingan, penerangan, dan komunikasi antar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa inggris sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Mangkunegara, 2005). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan di dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai sebuah tujuan. Hanya perusahaan yang memiliki daya saing tinggi yang akan tetap bertahan di era globalisasi seperti saat ini. Oleh karena itu diperlukan stategi pengembangan sumber daya manusia agar kinerja karyawan di sebuah perusahaan tercapai dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang.

Reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran (Sutrisno, 2009). *Reward* diterapkan karena dengan memberikan imbalan ditujukan supaya karyawan termotivasi menjadi semakin giat meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2005). *Punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, biasanya berupa hukuman atau sanksi yang diberikan karena pegawai melakukan pelanggaran. *Reward* dan *punishment* adalah sebuah keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Kepemimpinan rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutarto, 1998). Seorang pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu didalam sebuah organisasi atau perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya.

Pamella Satu Swalayan (Supermarket) Yogyakarta merupakan salah satu supermarket terbesar di Yogyakarta, Pamella Supermarket dikenal memiliki produk yang lengkap, serta harga yang kompetitif. Sembilan supermarket yang kini berdiri di Yogyakarta menjadi salah satu bukti eksistensi Pamella Swalayan dalam persaingan bisnis ritel yang semakin merajalela, khususnya di kota-kota besar. Kondisi tersebut mengharuskan Pamella Satu Supermarket meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan maksimal kepada para pelanggan.

Supaya kinerja karyawan Pamella Satu Supermarket meningkat harus di dukung dengan sistem kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan penerapan *reward* dan *punishment* didalam perusahaan. Dengan menerapkan sistem tersebut dengan baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang baik juga, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ***”Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pamella Satu Supermarket Yogyakarta”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamella Satu Supermarket Yogyakarta ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamella Satu Supermarket Yogyakarta ?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamella Satu Supermarket Yogyakarta ?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamella Satu Supermarket Yogyakarta ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan variabel independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment*. Sedangkan variable dependennya yaitu kinerja karyawan. Dan objek penelitian ini adalah karyawan pamella satu Supermarket Yogyakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan penjelasan mengenai sasaran akhir mengenai apa yang ingin diperoleh oleh peneliti setelah penelitian tersebut dilakukan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pamella Satu Supermarket Yogyakarta.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pamella Satu Supermarket Yogyakarta.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Pamella Satu Supermarket Yogyakarta.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif untuk pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan kepada Pamella Satu Supermarket Yogyakarta. Sehingga ke depannya perusahaan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang strategik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Institusi Pendidikan

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam praktek kerja nyata yang sesungguhnya.

Bagi Peneliti Lain

Masih banyak kekurangan didalam penelitian ini, oleh karena itu masih terbuka lebar bagi peneliti lain untuk melakukan kajian lanjutannya di masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Tujuan adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam masing-masing bab. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variable, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV DATA DAN ANALISIS DATA

Bab ini membahas mengenai deskripsi responden, analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab III, perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ditentukan, pembuktian hipotesis, serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah).

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai acuan bagi perusahaan.