

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya di dunia perusahaan, koperasi memiliki potensi dalam sumber daya manusia. Pada beberapa bidang umumnya di dalam sebuah lembaga, faktor individu ialah permasalahan klasik di sebuah aktivitas yang tersedia di dalam sebuah lembaga. Peningkatan produktivitas pekerja akan memberikan peningkatan bagi sebuah lembaga untuk bertahan untuk bersaing di lingkungan bisnis yang tidak pasti. Oleh sebab itu, meningkatkan produktivitas pekerja adalah usaha dari pihak internal sebuah lembaga yang sangat diperhatikan sebab kesuksesan untuk mencapai visi dan berlangsungnya hidup sebuah lembaga ditentukan pada kualitas produktivitas pekerja yang ada di dalam sebuah lembaga tersebut.

(KUD) ialah usaha koperasi serba guna yang terdiri dari masyarakat desa serta terletak di daerah pedesaan, wilayah kerja mencakup satu wilayah kabupaten, badan usaha ini beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan (Chaniago, 2016). Koperasi membutuhkan sumber daya alam dan sumber daya manusia yang profesional ditunjang dengan fasilitas yang memadai agar dapat memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan maupun koperasi itu sendiri dan karyawan dengan keahlian khusus dapat mengolah sumberdaya yang ada dengan hasil atau output yang optimal. Di dalam permasalahan produktivitas karyawan ini ialah hal yang sangat penting di dalam perkembangan ekonomi nasional, oleh sebab itu fasilitas penunjang seharusnya ditingkatkan untuk memperoleh visi yang diinginkan. Sehubungan dengan pencapaian visi dari koperasi, koperasi harus bisa menyediakan kebutuhan fasilitas agar kinerja karyawan dengan keahlian yang andal serta tepat di

bidangnya masing-masing dan memiliki kemampuan khusus yang berbeda dari karyawan lainnya dapat lebih produktif..

Pelaksanaan pembangunan pertanian perlu mendapatkan perhatian khusus untuk pengembangan peternakan sapi perah yang merupakan bagian terbesar dari peternakan Indonesia. Pengembangan peternakan sapi perah sejalan dengan semakin meningkatnya permintaan susu sapi perah untuk memenuhi kebutuhan Industri Pengolahan Susu (IPS) sebagai bahan baku industrinya. Peningkatan permintaan susu akan menjadikan peluang bagi KUD Sumber Makmur Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang untuk selalu menjaga produktifitasnya dan memenuhi kebutuhan konsumen dan pasar. Oleh karena itu, KUD harus bisa memberikan sarana dan prasarana yang memadai agar karyawan yang bekerja bisa lebih optimal dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari operasi unit desa secara keseluruhan di tambah lagi dengan adanya *reward*, *punishment* dan gaya kepemimpinan yang baik diharapkan mampu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja yang tinggi pula.

Fenomena yang menarik yang di dapat dari observasi pribadi dan juga dilansir dari majalahpeluang.com tentang KUD “Sumber Makmur” Ngantang Kabupaten Malang, yaitu koperasi ini membuktikan kendati tetap menyandang label KUD, Usahanya di bidang produksi susu sapi perah bisa menempati dua besar di Jawa Timur, walaupun dalam praktiknya dilapangan sendiri minim akan dukungan sarana dan prasarana untuk produktifitas kerja karyawanya tetapi mampu dalam memenuhi jumlah yang dibutuhkan.

Produktivitas kerja juga diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Pimpinan suatu perusahaan atau lembaga hendaknya selalu memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Sebab motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk

diperhatikan dalam rangka meningkatkan produktivitas kinerja karyawan(Kartono,2017).

Payaman Simanjuntak (2015) juga mengemukakan bahwa Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi.

Reward sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.“ (Handoko, 2013)Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan dan tujuan yang kompetitif.” (Simamora, 2016:514)

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.(Mangkunegara, 2017:130)Punishment juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” (Veithzal Rivai, 2016:444)

gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya

kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung atau tidaknya tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2016: 42)

Dari hasil penelitian terdahulu yang didapat, Kandi (2017) menyatakan hasil penelitiannya bahwa dua dari tiga variabel bebasnya tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yaitu variabel gaya kepemimpinan dan *reward* sedangkan *punishment* berpengaruh secara signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian yang didapat oleh Adhyatma (2019) yang mengatakan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja namun variabel *punishment* dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Apabila *reward*, *punishment* dan gaya kepemimpinan berjalan dengan baik maka akan memperoleh produktivitas kerja karyawan yang baik pula. Dari penjabaran ilustrasi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KUD “SUMBER MAKMUR” NGANTANG KABUPATEN MALANG)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat didefinisikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD “Sumber Makmur” Ngantang Kabupaten Malang?

2. *Apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD “Sumber Makmur” Ngantang Kabupaten Malang?*
3. *Apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD “Sumber Makmur” Ngantang Kabupaten Malang*

1.3 Tujuan Penelitian

1. *Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel reward terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD “Sumber Makmur” Ngantang Kabupaten Malang.*
2. *Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD “Sumber Makmur” Ngantang Kabupaten Malang.*
3. *Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD “Sumber Makmur” Ngantang Kabupaten Malang.*

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan *reward*, *punishment* dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan KUD “Sumber Makmur” Ngantang Kabupaten Malang

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan

dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa yang menyangkut, *reward*, *punishment*, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan