

SKRIPSI
PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN GAYA KEPEMIMPINAN
OTOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI TRINITY JAYA FURNITURE, KOTA BEKASI)



DIAJUKAN OLEH: NAMA:
EVELYN LONARDY NIM:
115170437

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2020

SUR.AT PERNV.\iAAN

YnnahcninJa IJ1t;11n di luvah ini:

Nima maharaja : Evelyn Leonard

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170427

Program Studi : 51~cnm

Atnut : J • |(1n!Jj:JnSitko,- rrrrh1 11.,un
K•tc. BNk C:1 No.,16

I hrdph.>uc

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi saya:

I.Mdt1.<'Um1>!!!Jllllll~ll)'>ttek:

2. 1'.kt11,'U:ip 1111)1 n~n~btit 1u'110ffl'l)"l;

J .. MI.I!! ,8, UJllb I J1t11 li''U(111 UI 111:mauif', IJNII 1!aa;

4. Mcla<kl'l ri~1teo!t!s,hunmmrOul iti Juru~ }tu•cmndap.11

bnf'imu!,I 0llp.tlJ l'opH'IIUl'oM t~i!teN:...iJ«ip_i.Al~ ri',(tayi)

Say., lCtt'OI cllirt:3<M la'll\$ib:sup oeatoulan WP'i dm d slo:-s rririM ?

(ul) \$CffGIU', K~. -~a-, 1,0.il.1 W :li a...u t::dK.k-i ;cte ...u u us •j0• ~pt'

Brtprtltmir U)9 !xr.l:<t.a <111":dan~1:11 tle;!psl cb.n telJ~ny:..

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

J1br1.:1, IS Jmm1ri 2021



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : EVELYN LONARDY
NPM : 115170437
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS DI TRINITY JAYA FURNITURE, KOTA
BEKASI)

Jakarta, 19 Januari 2021

Pembimbing

A rectangular box containing a handwritten signature in dark ink. The signature is cursive and appears to read 'M. Tony Nawawi'.

(M. Tony Nawawi Drs., M.M)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : EVELYN LONARDY
NPM : 115170437
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS DI TRINITY JAYA FURNITURE, KOTA
BEKASI)

Tanggal: Januari 2021 Ketua Panitia :
()

Tanggal: Januari 2021 Anggota Panitia :
()

Tanggal: Januari 2021 Anggota Panitia :
()

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

- (A) EVELYN LONARDY (115170437)
- (B) *THE EFFECT REWARD, PUNISHMENT, AND AUTOCRATIC LEADERSHIP STYLE, ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY IN TRINITY JAYA FURNITURE, BEKASI CITY)*
- (C) xvi + 69 page, 17 table, 8 image, 6 appendix
- (D) **Abstract:** *The purpose this study 1) to determine the effect of reward on performance, 2) to determine the effect of punishment on performance, 3) to determine the effect of autocratic leadership style on performance. This type of research is quantitative and the research design used is descriptive. Respondents used in this study were 35 employees of Trinity Jaya Furniture in the city of Bekasi. The data collection procedure used in the study was a questionnaire which was measured using a Likert scale. The data analysis used in this research is Partial Least Square. The results showed 1) reward has a positive and significant effect on performance, 2) punishment has a positive and significant effect on performance, and 3) autocratic leadership style has a positive and significant effect on performance. The ability of reward, punishment, and autocratic leadership style variables in explaining performance variables is a substantial category.*
- (E) *Keywords: Reward, Punishment, Autocratic Leadership Style, Performance*
- (F) *References 27 (2013-2020)*
- (G) M. Tony Nawawi Drs., M.M

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI JAKARTA

- (A) EVELYN LONARDY (115170437)
- (B) PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI TRINITY JAYA FURNITURE, KOTA BEKASI)
- (C) xvi + 69 halaman, tabel 17, gambar 8, lampiran 6
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja, 2) untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja, 3) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja. Jenis penelitian adalah kuantitatif dan desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan Trinity Jaya Furniture di kota Bekasi. Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner yang diukur dengan menggunakan Skala Likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan 1) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 2) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan 3) gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan variabel *reward*, *punishment*, dan gaya kepemimpinan otokratis dalam menjelaskan variabel kinerja termasuk kategori substansial.
- (F) Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Gaya Kepemimpinan Otokratis, Kinerja
- (G) Daftar Pustaka 27 (2013-2020)
- (H) M. Tony Nawawi Drs., M.M

HALAMAN MOTTO

“Doa tanpa usaha itu bohong dan usaha tanpa doa itu sombong” -

Unknown

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya yang sederhana ini saya persembahkan untuk:

Saya sendiri,

Keluarga tercinta, Seluruh

rekan seperjuangan,

Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya karena telah menyertai saya dalam penyusunan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dan berjalan dengan lancar, yaitu kepada:

1. Bapak M. Tony Nawawi Drs., M.M yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan untuk membimbing dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Tentunya orang tua saya yaitu Nico Lonardy dan Fui Tin, yang selalu memberikan semangat, dukungan moril, materil dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Rekan-rekan di perkuliahan yang senantiasa memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

8. Dan lainnya pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Oleh karena segala kritik dan saran yang diberikan pembaca akan sangat membantu penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 19 Januari 2021

Penulis,



(Evelyn Lonardy)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Pembatasan Masalah.....	6
4. Rumusan Masalah.....	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8

B. Definisi Konseptual Variabel	9
1. <i>Reward</i>	9
2. Punishment	9
3. Gaya Kepemimpinan Otokratis	10
4. Kinerja.....	11
C. Kaitan Antar Variabel	12
1. Kaitan antara <i>Reward</i> dan Kinerja	12
2. Kaitan antara <i>Punishment</i> dan Kinerja	12
3. Kaitan antara Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kinerja	13
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	13
BAB III	16
METODE PENELITIAN	16
A. Desain Penelitian	16
B. Populasi.....	16
C. Operasionalisasi Variabel dan instrumen	16
D. Metode Pengumpulan Data.....	19
E. Analisis Validitas dan Reliabilitas	20
1. Analisis Validitas.....	20
2. Analisis Reliabilitas	24
E. Analisis Data	24
BAB IV	28
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Deskripsi Subyek Penelitian	28
1. Posisi/Jabatan.....	28
2. Jenis Kelamin.....	28
3. Usia	28
4. Tingkat Pendidikan	29
5. Lama Kerja	29
6. Status.....	30
B. Deskripsi Obyek Penelitian.....	30

1. <i>Reward</i> (X_1)	31
2. <i>Punishment</i> (X_2).....	31
3. Gaya kepemimpinan otokratis (X_3)	33
4. Kinerja (Y).....	34
C. Hasil Analisis Data.....	35
1. Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	35
2. Uji f^2	36
3. Uji Goodness of Fit.....	36
4. <i>Path Coefficient</i> dan Pengujian Hipotesis	37
D. Pembahasan	39
BAB V	43
PENUTUP	43
A. Kesimpulan	43
B. Keterbatasan dan Saran.....	43
1. Keterbatasan	43
2. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN	48
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional <i>Reward</i>	17
Tabel 3.2. Operasional <i>Punishment</i>	18
Tabel 3.3. Operasional Gaya Kepemimpinan Otokratis	18
Tabel 3.4. Operasional Kinerja Karyawan.....	19
Tabel 3.5. Nilai <i>Outer Loading</i> Variabel-Variabel Penelitian.....	20
Tabel 3.6. Nilai AVE	21
Tabel 3.7. Nilai <i>Cross Loading</i> Variabel-Variabel Penelitian	22
Tabel 3.8. Hasil <i>Fornell-Larcker</i>	23
Tabel 3.9. Uji Reliabilitas	24
Tabel 4.1. Deskripsi Variabel <i>Reward</i>	31
Tabel 4.2. Deskripsi Variabel <i>Punishment</i>	32
Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis	33
Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 4.5. Nilai Koefisien Determinasi	35
Tabel 4.6. Uji f^2	36
Tabel 4.7. Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	14
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	27
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	28
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	29
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	30
Gambar 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	30
Gambar 4.7. Hasil <i>Bootstrapping</i>	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	47
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	50
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	55
Lampiran 4. Hasil Uji <i>Inner Model</i>	58
Lampiran 5. Profil Responden	59
Lampiran 6. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha (Claudia, Altje, Maria, 2016). Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dan bersaing di era sekarang. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan adalah karyawan yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan karyawan yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik karyawan yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing perusahaan.

Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya diharapkan mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya dan sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia (Faisal, Hamidah dan Yuniadi, 2015). Karyawan merupakan modal utama yang terkandung dalam setiap organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan terletak pada peran karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Peran manajemen dalam mengelola karyawan sangat mendukung dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan efisiensi serta produktifitas kinerja dalam organisasi. Karyawan merupakan aset yang sangat penting karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan, kemampuan karyawan merupakan kunci utama untuk menghadapi persaingan dalam era globalisasi.

Pengelolaan terhadap karyawan merupakan unsur yang menentukan dalam mencapai tujuan, tanpa adanya manusia maka unsur-unsur manajemen lainnya tidak dapat dimanfaatkan dan tidak memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan. Dengan demikian karyawan sebagai tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian dan pengelolaan sebagaimana mestinya. berperan dalam memperlancar aktivitas yang ada pada perusahaan seperti penetapan rencana dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Setiap perusahaan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu mendapatkan keuntungan, namun dalam pencapaian tujuan tersebut seringkali mengalami hambatan karena karyawan yang dimiliki tidak memiliki kinerja maksimal. Menurut Rivai (2015:12) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang di terima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena kualitas seorang karyawan dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja karyawan yang rendah dapat diindikasikan dari kurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, dan kurang menaati peraturan. Kinerja didasarkan pada perilaku atau kegiatan yang dikaitkan dengan tujuan organisasi (Lankeshwara, 2016). Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat karyawan, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya

untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Pribadi (2016:53) menjelaskan pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak tepat dapat menyebabkan terjadinya masalah kinerja. Karyawan yang memiliki kinerja baik namun tidak memperoleh penghargaan yang pantas dapat menyebabkan karyawan tersebut menjadi tidak bersemangat dalam bekerja sehingga terjadi penurunan kinerja. *Reward* yang pantas perlu diberikan kepada karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik. *Reward* merupakan sarana yang penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, menarik karyawan serta sarana mempertemukan kepentingan berbagai kepentingan dalam organisasi. Menurut Handoko (2013:66) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. *Reward* sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tidak hanya dalam bentuk finansial (seperti bonus dan insentif), namun juga non finansial (seperti pujian dan promosi jabatan)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Panekenan, Tumbuan, dan Rumokoy (2019) *punishment* dalam suatu organisasi tidak kalah pentingnya karena akan menciptakan kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi dalam diri karyawan. Apabila *reward* berupa bentuk positif, maka *punishment* merupakan bentuk negatif, namun jika diberikan dengan benar dan

bijak dapat menjadi alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti, Sambul, dan Rumawas (2019) menunjukkan *punishment* akan diberikan ketika suatu tingkah laku yang dilakukan oleh karyawan tidak sesuai dengan peraturan di perusahaan. Melalui *punishment* maka karyawan akan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang tepat. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong pencapaian kinerja yang baik (Selviasari, 2019). Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan agar melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (Sagala, 2018:84). Kinerja karyawan akan ditentukan oleh sebagian besar gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh pemimpin. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk mencoba dan mengadopsi gaya kepemimpinan yang akan menghasilkan kinerja yang terbaik dari karyawannya (Dolly dan Nonyelum, 2018).

Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kepada bawahan adalah gaya kepemimpinan otokratis. Gaya kepemimpinan otokratis diinginkan dalam situasi berikut ketika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan benar baik karena ketidakmampuan atau pengalaman, serta diperlukan pemantauan dan bimbingan yang ketat sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Dolly dan Nonyelum, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Otieno dan Njoroge (2019) menunjukkan bahwa penelitian otokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dominannya pemimpin dalam mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang.

Penelitian ini akan dilakukan pada Trinity Jaya Furniture yang merupakan perusahaan bergerak di bidang penjualan produk-produk *furniture*. Perusahaan

pada awalnya hanya melakukan penjualan secara *offline*, namun sejak tahun 2019 seiring makin berkembangnya media sosial dan *marketplace* maka perusahaan juga mulai melakukan bisnis *online*. Hal ini menyebabkan terjadinya beban kerja yang padat tiap hari mulai dari pengatur gudang, sopir dan tukang angkat. Sopir setiap hari melakukan pengiriman seperti di daerah Jabodetabek dan Bandung. Hal ini menyebabkan karyawan mudah mengalami kelelahan kerja sehingga kinerja karyawan menjadi maksimal. Kelelahan yang dirasakan karyawan juga menyebabkan keterlambatan karyawan untuk datang di perusahaan.

Pemilik Trinity Jaya Furniture dalam mengatasi kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah dengan memberikan *reward* berupa tambahan gaji harian dan memberikan vitamin kesehatan. Pemberian vitamin kesehatan dilakukan untuk menjaga kondisi tubuh karyawan agar tetap sehat dan mampu melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Sebaliknya, Pemilik Trinity Jaya Furniture akan melakukan *punishment* berupa potongan gaji apabila karyawan datang terlambat. Trinity Jaya Furniture mempunyai peraturan-peraturan perusahaan yang harus ditaati seperti kedisiplinan, kehadiran, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Trinity Jaya Furniture dalam menanggapi *punishment*, untuk karyawan yang lalai dan mengabaikan hal-hal tersebut akan diberikan surat peringatan sampai tiga kali, dan jika sudah mendapatkan surat peringatan sampai tiga kali masih melakukan kesalahan akan melakukan pemutusan hubungan kerja, karena dianggap sudah tidak mampu mentaati peraturan yang telah dibuat perusahaan.

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Trinity Jaya Furniture di Kota Bekasi)”.

2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah di atas adalah:

- a. Beban kerja karyawan yang padat
- b. Waktu kerja karyawan yang tidak menentu
- c. Karyawan merasakan kelelahan kerja
- d. Karyawan yang sering datang terlambat
- e. Belum adanya pengaturan deskripsi kerja yang jelas antar bagian
- f. Karyawan yang bekerja dengan pengawasan ketat dari pemimpin
- g. Belum ada kontrak kerja karyawan secara hukum

3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan mengingat ruang lingkup penelitian yang luas sehingga tidak memungkinkan dilakukan penelitian secara keseluruhan. Penelitian ini melakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

- a. Padatnya jadwal pengiriman produk keluar kota dengan jumlah sumber daya manusia untuk bagian pengiriman produk yang tidak berimbang
- b. Pengambilan keputusan yang bersumber kepada seorang pemimpin saja
- c. Peran *reward*, *punishment* dan gaya kepemimpinan untuk menyelesaikan masalah manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja karyawan

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari *reward* terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari *reward* terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari *punishment* terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, peneliti tentu mengharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penulisan penelitian ini bertujuan untuk membandingkan teori yang telah dijabarkan dengan keaslian dalam lapangan. Hal ini juga berguna untuk memenuhi rasa ingin tahu tentang bagaimana sistem *reward*, *punishment* dan gaya kepemimpinan yang berlaku.

2. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai pedoman bagi perusahaan Trinity Jaya Furniture
- b. Dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Trinity Jaya Furniture
- c. Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh antara sistem *reward*, *punishment* gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Trinity Jaya Furniture

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Dapat di jadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem *reward*, *punishment* gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akor, P. (2014). Influence of Autocratic Leadership Style on the Job Performance of Academic Librarians in Benue State. *Journal of Educational and Social Research*. Vol. 4, No. 7, pp.148-152.
- Chua, J., Basit., & Hassan, Z. (2018). Leadership Style and its Impact on Employee Performance. *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol. 6, No.1, pp.80-94.
- Dessler, G. (2013). *Human Resources Management*. Thirteenth Edition. New York: Pearson Education Inc.
- Dihan, F.N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*. Vol. 11, No. 1, pp.11-22.
- Dolly, K.C., & Nonyelum, O. (2018). Impact of Autocratic Leadership Style on Job Performance of Subordinates in Academic Libraries in Port Harcourt, River State Nigeria. *International Journal of Research Granthaalayah*. Vol. 6, Issue 10, pp.212-220.
- Hair, J.F., Hult, G.T., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. London: Sage Publications Inc.
- Hermawan, A., & Yusran, H. (2017). *Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Ibrar, M., & Khan, O. (2015). The Impact of Reward on Employee Performance (A Case Study of Malaka and Private School). *International Letters of Social and Humanities Sciences*. Vol. 52, pp.95-103.
- Lankeshwara, P. (2016). A Study on the Impact of Workplace Environment on Employee's Performance: With Reference to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies (IJMS)*, Vol. 3, No.1, pp. 47-57.
- Malhotra, N.K., Nunan, D., Birks, D. (2017). *Marketing Research: An Applied Approach*. 5th ed. London: Pearson Education.
- Mayastinasari, V. (2013). The Effect of Reward and Job Satisfaction on the Police Personnel Performance in the Riau Police Headquarters. *Journal of Economics, Business, and Accountancy*. Vol. 16, No. 3, pp.409-422.

- Michael., & Nawawi, Muhammad T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 3, No. 1, pp.182-188.
- Mondy, R.W., & Joseph, J.M. (2016). *Human Resources Management*. Fourteenth Edition. New York: Pearson Education Inc.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Panekenan, R.M., Tumbuan, W., & Rumukoy, F. (2019). The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 7, No. 1, pp. 471-480.
- Pramesti, R.A., Sambul, S.A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9, No. 1, pp.57-63.
- Pribadi, B.A. (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review*. Vol. 7, No. 1, pp.312 – 319.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Salah, M.R. (2016). The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, Vol. 13, No. 4, pp. 1-25.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Edisi Kesatu. Sidoarjo: Penerbit Indomedia Pustaka.
- Sari, N., Bendesa, I Komang., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*. Vol. 7, No. 1, pp.77-83.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Selviasari, R. (2019). The Effect of Situational Leadership Style, Compensation, and Motivation on Employee Performance in PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kediri Branch. *Journal of Engineering and Management in Industrial System*. Vol. 7, No. 1, pp. 40-52.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Utami, W., Saleh, C., & Antoko, S. (2018). The Impact Leadership, Punishment, and Non Physical Work Environment on Work Discipline and Employee Performance. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4, No. 2, pp. 103-113.
- Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. (2017). The Influence of Leadership Styles on Employee Performance. *Journal of Management*. Vol. 31, No.2, pp.59-69.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana

