

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks kualitas sumber daya manusia menjadi aspek penting perusahaan karena berperan aktif dan dominan dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai terwujudnya tujuan organisasi yang efektif dan efisien memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia karena memiliki konsep dasar yang dapat dijadikan sebagai pengendali melalui pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan serta dapat memiliki karyawan berkualitas yang siap menghadapi tuntutan konsumen yang beragam.

Kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dengan bukti kongkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan, (Sedarmayanti, 2011).

Kinerja merupakan hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai target yang ditentukan dari implementasi rencana kerja yang sebelumnya telah dibuat oleh pimpinan dalam upaya mencapai tujuan serta meningkatkan profit perusahaan.

Fungsi pengembangan tenaga kerja melalui program pendidikan dan pengalaman agar siap dalam menghadapi perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis perusahaan serta sebagai acuan dalam menyusun program latihan menyeluruh.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perusahaan. Jika kinerja karyawan efektif dan efisien maka tujuan perusahaan akan semakin mudah di capai, tetapi apabila kinerja karyawan yang dihasilkan tidak sesuai, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan (Prasetiyo 2019: 7).

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain melalui komunikasi secara langsung maupun tidak langsung yang bertujuan agar mendapatkan umpan balik berupa kesadaran mengikuti alur kerja sesuai aturan perusahaan tanpa adanya paksaan atau tekanan dari siapapun.

Pada penelitian dilakukan oleh kandi (2013), Hotdianty, Taufik dan Haryani (2016) telah membuktikan bahwa Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar terkontrol dengan baik. Memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja karyawan berfungsi sebagai pelaksana manajerial sebuah organisasi mulai dari perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan kontrol bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Reward merupakan sarana penting yang perlu dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi strategis, karena berpengaruh langsung terhadap kinerja dan sikap karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mamik et.al (2016) dan dewantara (2020) yang menemukan bahwa Reward mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Reward merupakan wujud apresiasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan menumbuhkan semangat dalam meningkatkan prestasi kerja dan mendapat tenaga kerja professional dan berkualitas. Reward diberikan melalui penilaian dengan kriteria tertentu yang telah diciptakan sebagai acuan dalam penilaian prestasi kerja

karyawan menggunakan aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja sesuai jabatan yang dimiliki, sebagai bagian dari kontrak psikologis, atau bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan sehingga menjadi terpacu untuk bekerja keras mencapai hasil maksimal, (Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo, 2019)

Punishment merupakan hukuman yang diberikan kepada pelanggar dengan tujuan menjaga keteraturan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan. Punishment adalah tindakan tidak menyenangkan yang harus diterima sebagai konsekuensi karena tindakan yang dilakukan menyimpang dari aturan.

Punishment adalah hukuman yang diberikan sebuah organisasi dengan tujuan memperbaiki dan menjalankan peraturan perusahaan untuk meminimalisir adanya pelanggaran atau penyimpangan dan menumbuhkan rasa jera bagi pelakunya. Hal ini pernah dibuktikan dalam Penelitian yang dilakukan oleh febriyanti et.al (2014) dan dewantara (2020) yang menemukan adanya penerapan Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo adalah sebuah perusahaan (outsourcing) penyedia jasa tenaga kerja yang terletak di Jl. Mayjen Bambang Yuwono No. 79, Jabaran, Kec. BalongBendo, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61263. Perusahaan yang memiliki peraturan dan wajib ditaati oleh seluruh karyawan. Peraturan yang mencakup kedisiplinan kerja, kehadiran, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo memberikan Punishment terhadap karyawan yang melanggar peraturan berupa surat peringatan yang diberikan sebanyak tiga kali, hingga terjadinya pemutusan hubungan kerja jika terus melakukan kesalahan, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat menjaga kualitas sumber daya manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan sehingga perusahaan juga memberika Reward bagi karyawan yang berprestasi dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Kepemimpinan, Reward dan Punishment. Karena selain adanya pemberian Reward dan Punishment, faktor Kepemimpinan, juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Reward dan Punishment merupakan kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi saling berkaitan, yaitu memiliki peran untuk memacu semangat karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kepemimpinan, Reward dan Punishment berkaitan erat terhadap kinerja karyawan dan masalah yang sedang dihadapi oleh PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo adalah semangat kerja karyawan yang menurun dan berimbas pada penurunan produktivitas perusahaan, ditambah adanya pelanggaran aturan kedisiplinan seperti ketidak sesuaian penggunaan seragam, datang terlambat hingga absensi tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun sudah banyak memberikan teguran dan pemindahan bagian atau tempat kerja yang dilakukan oleh perusahaan.

Penerapan Kepemimpinan, Reward dan Punishment menjadi perhatian manajerial, untuk memenuhi standart operasional PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo hingga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa karyawan adanya penerapan Kepemimpinan, Reward dan Punishment dirasa terlalu menekan, tapi banyak karyawan lainnya yang menjadikan sebuah motivasi yang membantu meningkatkan pelayanan terhadap mitra PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo.

Berdasarkan fenomena tersebut, dalam peneliti ini bermaksud mengkaji lebih lanjut yang diwujudkan dalam penelitian

“Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo Jawa Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo?
3. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo?
4. Apakah Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo
2. Mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo
3. Mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo
4. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mendapatkan informasi serta saran terkait pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Diharapkan penelitian ini menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi saran yang bermanfaat dalam kelangsungan bisnis di masa yang akan datang.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dan kepustakaan sebagai referensi yang dapat membantu dalam menelaah pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.