

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan bertambah beratnya tantangan kehidupan dalam era globalisasi sekarang ini memacu perusahaan untuk melakukan kegiatan keorganisasian dengan standar yang tinggi untuk mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya salah satunya dengan meningkatkan sumber daya manusianya. Karena Sumber daya manusia saat ini menjadi pusat perhatian perusahaan agar dapat bertahan di era globalisasi saat ini dengan persaingan yang ketat. Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4), Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk menghadapi persaingan dalam era globalisasi saat ini. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas, Nawawi (2011). Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

Suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan merupakan kinerja. Mangkunegara (2016), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugasnya yang disesuaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2004:309), Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. 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.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan salah satunya adalah kepemimpinan. Dengan melihat situasi dan kondisi saat ini, maka dituntut kepemimpinan dalam institusi yang mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang ada sekarang ini. Tentu saja untuk mewujudkan hal-hal tersebut gaya-gaya kepemimpinan harus benar-benar dipahami dan diterapkan dengan benar dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di saat ini. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar, Robert (2012:187). Gaya kepemimpinan yang terbaik yaitu gaya kepemimpinan dengan melihat situasi dan kondisi saat ini. Dengan hal tersebut pemimpin suatu organisasi atau perusahaan harus melihat situasi dan kondisi saat ini. Ansory dan Indrasari (2018), kepemimpinan merupakan hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Ada beberapa tugas pemimpin seperti memberikan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dapat mempengaruhi kinerja karyawan, *Reward* di terapkan karena adanya anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil kerjanya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. Menurut Ansory dan Indrasari (2018), *reward* adalah imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Menurut Nawawi (2015), *reward* dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Contoh dalam hal ini pemimpin akan memberikan *reward* terhadap karyawannya yang telah berkontribusi lebih terhadap suatu organisasi atau perusahaan, kontribusi tersebut seperti akademis maupun non akademis. *reward* merupakan bentuk reaksi dari pemimpin untuk menjaga dan meningkatkan kinerja

karyawan serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas, dan tanggung jawab atas tugas yang di berikan.

Mangkunegara (2016), *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, pelanggar. Sedangkan menurut Siahaan (2013), *punishment* merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. *Punishment* di terapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik. Contoh dalam hal ini Pemimpin juga akan memberikan *punishment* terhadap karyawannya jika karyawannya melanggar aturan yang telah di tetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu *punishment* sangatlah penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Dari semua penjelasan di atas hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Chakra Jawa cabang Timika dan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang lain yaitu pada tempat melakukan pengambilan data tersebut. Dengan latar belakang di atas, penulis akan membahas dan mengkaji tentang bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuyun, dkk (2021) membahas tentang pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada toko dua sekawan pusat kota ternate memiliki tiga hasil penelitian. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Tangkuman, dkk (2015) membahas tentang penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo memiliki 4 hasil penelitian, dari hasil penelitian ditemukan bahwa Secara simultan terdapat pengaruh yang

signifikan antara Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Penilaian Kinerja secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Manado.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Andreyan, dkk (2020) membahas tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan reward (penghargaan) terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. bpr delta lamongan) memiliki 4 hasil penelitian, Dari hasil penelitian ini kepemimpinan, lingkungan kerja, dan reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT. BPR Delta Lamongan. Dari hasil penelitian ini kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Delta Lamongan. Dari hasil penelitian ini lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Delta Lamongan. Dari hasil penelitian ini reward secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Delta Lamongan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi Citra, dkk (2021) membahas tentang pengaruh kepemimpinan partisipatif, reward, dan punishment terhadap kinerja pegawai pada perhutani kph malang memiliki hasil bahwa kepemimpinan partisipatif, reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perhutani KPH Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini mampu menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan partisipatif, reward dan punishment terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan. Variabel kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja pegawai pada Perhutani KPH Malang. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin baik variabel kepemimpinan partisipatif maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Analisis hasil penelitian, variabel reward mempengaruhi kinerja pegawai pada Perhutani KPH Malang secara negative signifikan. Hubungan ini bersifat negatif. Artinya jika

semakin rendah reward untuk pegawai Perhutani KPH Malang maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang didapatkan. Dari analisis hasil penelitian, variabel punishment mempengaruhi kinerja pegawai pada Perhutani KPH Malang. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin baik variable punishment maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suparmi dan Vicy Septiawan (2019) membahas tentang reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada pt. dunia setia sandang asli iv ungara memiliki hasil Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Reward terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik Reward di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin tidak baik Reward di perusahaan, maka akan semakin menurunkan Kinerja Karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi Punishment di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin buruk persepsi karyawan dalam menanggapi Punishment di perusahaan, maka akan semakin menurunkan Kinerja Karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat di sampaikan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpin Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Reward Terhadap Kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Punishment Terhadap Kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Reward Terhadap Kinerja karyawan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan menambah informasi yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya mengetahui pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu atau menjadi pertimbangan bagi pimpinan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan untuk mengatur dan mengelola kinerja yang baik dengan metode gaya kepemimpinan serta dengan menggunakan strategi *reward* dan *punishment* yang berpengaruh terhadap kinerja diharapkan penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang bersangkutan.