

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Seiring bertambah beratnya tantangan kehidupan dalam era globalisasi sekarang 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. Organisasi selalu diuntut untuk peka terhadap perubahan di sekitar lingkungan nya baik itu secara internal maupun eksternal agar dapat bersaing terhadap perusahaan lain. Pada perusahaan PT FM Global logistics surabaya, terdapat beberapa karyawan atau sumber daya manusia nya yang memiliki kinerja yang berbeda-beda. Terdapat karyawan yang memiliki kinerja bagus, karyawan yang memiliki kinerja biasa saja dan terdapat juga karyawan yang memiliki kinerja yang kurang. Penyebab perbedaan kinerja tersebut adalah sikap dan mental setiap karyawan yang berbeda-beda. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu dari segi pemberian reward yang diberikan perusahaan untuk karyawan kurang dan motivasi karyawan yang sangat minim dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja kurang baik dapat mempengaruhi sumber kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. (Firdaus, 1945) menyatakan manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu yang membahas cara memberdayakan tenaga kerja dalam perusahaan, mengembangkan tenaga kerja karyawan yang memiliki kemampuan, membuat pekerjaan, dan mengidentifikasi pendekatan sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja dan memberikan imbalan kepada karyawan atas kinerjanya. 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.

Suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan merupakan kinerja. (Rofiq Noorman Haryadi et al., 2022) 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 Viethzal Rivai dalam (hendri sembiring & Ferine, kiki,) kinerja adalah motivasi dan fungsi serta kemampuan untuk pekerjaan atau tgs seseorang yang memiliki kemampuan tertentu. 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 kepemimpinan harus benar-benar dipahami dan diterapkan dengan benar dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di saat ini. Gaya kepemimpinan transformasional menurut danim (2004 : 54) adalah seorang pemimpin yang mampu bekerja dengan atau orang lain untuk mentransformasikan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan target. 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. Gaya kepemimpinan

transformatif yang di cantumkan sebagai judul dalam penulisan skripsi ini adalah gaya kepemimpinan yang di gunakan dalam perusahaan PT fm global logistics surabaya yang dimana gaya kepemimpinan ini di terapkan dalam pelaksanaan atau dalam mengelola perusahaan.

Ada beberapa tugas pemimpin seperti memberikan reward. 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.

Motivasi juga termasuk salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas. Motivasi dapat mendorong atau mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan kinerja karyawan. karyawan yang memiliki motivasi akan memiliki daya dorong yang kuat untuk mencapai sesuatu pekerjaan yang akan memberikan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dari semua penjelasan di atas hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan transformatif dan reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening 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 transformasional dan reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Pada penelitian yang dilakukan oleh widayanti, dkk (2017) membahas tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh G.A.A.I pradyan, dkk (2020) membahas tentang pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 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. pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening merupakan suatu hal yang tidak dapat di pisahkan dengan perusahaan.

Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang di berikan sebagai penyemangat karyawan, tata tertib yang di

terapkan, suasana kerja yang nyamandan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin di capai sangat di perlukan 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.

Pada penelitian Roy johan, Wayan gede, I gede (2014) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. 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) mengatakan bahwa reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT. BPR Delta Lamongan. Pada penelitian yang di lakukan oleh (Widayati et al., 2017) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan mengatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah gaya pemimpin transformasional berpengaruh terhadap motivasi ?
4. Apakah reward berpengaruh terhadap motivasi?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intrervening?

### **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi
4. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap motivasi
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening

### **1.4 Manfaat penelitian**

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 transformasional, reward terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening.
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 dalam pengambilan keputusan perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja. Diharapkan penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang bersangkutan.

