

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern ini pertumbuhan bisnis tengah mengalami kemajuan yang sangat baik, sehingga membuat perusahaan menerapkan standard yang tinggi untuk aktivitas keorganisasiannya supaya Sumber Daya Manusia serta tentunya perusahaan sendiri bisa semakin maju sehingga mampu melangsungkan persaingan pada pesaingnya. Melalui hal itu bisa dilihat bahwasanya keberhasilan dari sebuah perusahaan bergantung sekali pada pendayagunaan Sumber Daya Manusia, yakni individu yang menyajikan bakat, tenaga, semangat, serta kreativitas untuk perusahaan juga berperan besar pada fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan pada dasarnya tidak terpisahkan dari Sumber Daya Manusia, meskipun operasional dari perusahaan mempergunakan teknologi mutakhir serta memiliki modal yang tergolong banyak, karena teknologi yang maju tanpa adanya Sumber Daya Manusia tidak akan bisa membuat tujuannya perusahaan terwujud, sehingga bisa dikatakan manajemen harus memberikan Sumber Daya Manusia bimbingan serta arahan secara tepat untuk mampu meraih sasaran tersebut.

Kepemimpinan pada sebuah perusahaan bisa dikatakan sangat krusial, sebab pimpinan memegang peran strategis untuk mewujudkan tujuannya perusahaan. Bisa dikatakan gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan pada sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan yakni strategi, perilaku, sikap, sifat, serta keterampilan yang pimpinan terapkan pada saat hendak mempengaruhi kinerja dari bawahan.

Selain itu Sumber Daya Manusia pun sepatutnya diberikan penghargaan sebagai balas jasa untuk karyawan yang kinerjanya dinilai cukup baik. Perusahaan dalam mendukung karyawan untuk menggapai kinerja yang semakin efektif harus menggarisbawahi sejumlah hal seperti memberikan penghargaan ataupun *reward*, *reward* mencakup beragam hal yang telah direncanakan perusahaan bagi karyawan selaku bagiannya kontrak psikologis.

Faktor berikutnya yang juga berpengaruh pada kinerjanya karyawan yakni hukuman ataupun *punishment*. Apabila suatu prestasi layak memperoleh penghargaan, sebaliknya pelanggaran pada aturan perusahaan layak memperoleh hukuman ataupun sanksi yang adil serta setimpal dimana bertujuan untuk memperbaiki kesalahan karyawan dan memberitahukan bahwasanya hukuman pun mempengaruhi kinerjanya karyawan secara signifikan.

Reward serta *punishment* mempunyai pengaruh yang besar dalam mendorong kinerjanya karyawan, sebab dengan adanya kedua hal tersebut karyawan bisa berkembang menjadi semakin berkualitas serta mempunyai tanggung jawab lebih pada tugas yang ia peroleh. *Reward* serta *punishment* yakni kata yang berlawanan namun juga berkaitan satu sama lain, dua kata tersebut dapat mempengaruhi karyawan guna mengembangkan kualitas kerjanya. *Reward* diaplikasikan dikarenakan adanya asumsi dimana melalui pemberian imbalan terhadap karyawan akan membuatnya bekerja dengan semakin baik. Sedangkan *punishment* diaplikasikan untuk mempertahankan aturan di dalam organisasi tersebut supaya tanggung jawab serta tugas bisa terlaksana secara optimal. Bisa dikatakan kedua faktor tersebut termasuk reaksi dari pimpinan guna mempertahankan serta juga untuk mengembangkan kinerja serta memacu karyawan supaya semakin berkualitas, baik serta bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan.

Meningkatnya kinerja dari karyawan dapat memberikan perkembangan pada perusahaan supaya bisa tetap melangsungkan persaingan dalam keadaan bisnis yang tak menentu. Oleh sebab itu usaha tersebut dilakukan guna mengembangkan kinerjanya karyawan dimana sekaligus bagi manajemen termasuk tantangan yang besar dikarenakan keberhasilan dalam meraih kelangsungan hidup serta tujuan perusahaan pada dasarnya bergantung dari kinerja dari Sumber Daya Manusia perusahaan.

Berpatokan pada latar belakang diatas, peneliti akan berupaya menganalisis serta mengetahui: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD* SERTA *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NUSANTARA SEJAHTERA RAYA CABANG SURABAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berpatokan pada uraian latar belakang tersebut, diperoleh perumusan masalah yang berupa:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya Cabang Surabaya?
2. Apakah *Reward* akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya Cabang Surabaya?
3. Apakah *Punishment* akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya Cabang Surabaya?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, *Reward*, serta *Punishment* akan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis Gaya Kepemimpinan akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya Surabaya.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis *Reward* akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya Surabaya.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis *Punishment* akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya Surabaya.
4. Untuk mengetahui serta menganalisis Gaya Kepemimpinan, *Reward*, serta *Punishment* akan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan:
 - 1) Selaku sarana untuk mengembangkan kinerjanya karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya Cabang Surabaya.
 - 2) Memberikan bantuan dalam menyelesaikan permasalahan yang berhubungan pada kinerja dari karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya Cabang Surabaya.
2. Bagi Peneliti:
 - 1) Memenuhi persyaratan guna mendapat gelar sarjana manajemen pada program studi manajemen.
 - 2) Melalui pelaksanaan penelitian ini, peneliti diharapkan memperoleh tambahan pengetahuan, keterampilan, serta wawasan yang sebelumnya telah peneliti dapatkan dalam perkuliahan.
3. Bagi STIE Mahardhika Surabaya:

Mampu memberi beragam ide baru untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya dalam masa mendatang.