

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bicara tentang kinerja karyawan, mungkin kita sering teringat tentang manajemen. Kinerja bisa berjalan sesuai dengan apa yang kita harapkan karena ada proses manajemen yang terlibat di dalamnya maka tidak sedikit pula banyak orang yang ingin mempelajari tentang apa itu manajemen. Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya yang dimiliki secara menyeluruh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dan di era jaman modern ini manajemen sumber daya manusia yang sangat diminati oleh instansi – instansi, bagaimana tidak karena kita tahu bahwa manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan yang mampu membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien sehingga butuh cara untuk bisa memajemen sumber daya manusia tersebut agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu faktor dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah pemimpin atau atasan. Pemimpin mempunyai peran penting dalam keberhasilan sebuah instansi sebab pemimpinlah yang mempunyai tanggung jawab penuh terhadap kinerja bawahannya, apakah sudah sesuai dengan harapan yang telah diinginkan atau tidak, disinilah intuisi seorang pemimpin dibutuhkan bagaimana caranya agar kinerja karyawan bisa maksimal apakah dengan cara memberikan *reward*, menegakkan kedisiplinan kerja, atau menciptakan kepuasan kerja.

Reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu, *reward* bisa juga diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah,

dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin bekerja dalam perusahaan. Menurut Tohardi dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 308) *reward* adalah ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Sedangkan menurut Mahmudi dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 309) *reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang di berikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016 : 86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Latainer di kutip Sutrisno (2016 : 87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sehingga kita tahu bahwa tujuan dari disiplin adalah untuk mengajak karyawan untuk mengikuti peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga proses berjalannya opsional sesuai dengan harapan sehingga kinerja karyawan bisa teratur.

Sehingga dari penjelasan di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Reward* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Graphic Chapter” yang bertujuan untuk mengetahui hubungan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian di dasarkan pada judul yang akan di angkat dalam penelitian ini yaitu antara lain sebagai berikut :

- 1) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?
- 2) Apakah disiplin kerja secara berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?
- 3) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?
- 6) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?
- 7) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini di dasarkan pada rumusan masalah yang telah di tetapkan oleh peneliti yaitu antara lain sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Graphic Chapter.

- 5) Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 6) Untuk menguji dan menganalisis *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 7) Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin di capai dalam penelitian ini manfaat dari segi akademis, pengembangan ilmu pengetahuann dan aspek praktis yang di jelaskan di bawah ini :

- 1) Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang di harapkan bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini sehingga mempermudah mahasiswa dalam penelitiannya .

- 2) Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai rujukan bagi para peneliti dalam upaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan penelitian yang lebih lebih bervariasi dan akurat.

- 3) Aspek Praktis

Sebagai acuan dan bahan referensi bagi perusahaan dalam merencanakan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.