

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era revolusi industri 4.0 ini sumber daya manusia diharuskan agar lebih inovatif dan kreatif dalam segala bidang. Penggunaan teknologi salah satunya internet dimanfaatkan dalam setiap urusan dan kegiatan melawan globalisasi. Semua sektor telah mengalami kemajuan yang begitu pesat. Semua bidang dituntut untuk menjadi lebih baik dengan kreasi maupun inovasi yang dilakukan. Selain itu, melawan globalisasi yang berubah-ubah dan semakin dinamis menghantui negara Indonesia. Perkembangan bisnis menjadi semakin lebih kompetitif, membuat setiap perusahaan harus mengelola karyawan yang berperan sebagai sumber daya manusia dengan baik dan menganggapnya sebagai asset untuk menyukseskan tujuan perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang berusaha untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berkompeten dan memiliki moral yang baik. STIE Mahardhika merupakan salah satu lembaga pendidikan di Indonesia yang memiliki sistem pendidikan yang menitikberatkan pada praktik dan teori, yang diharapkan mampu mencetak atau menghasilkan tenaga-tenaga profesional yang siap pakai dalam dunia kerja sesuai dengan keahliannya. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada mahasiswa baru yang dikatakan fresh graduate yang mana belum pernah merasakan dan paham akan dunia kerja itu seperti apa yang mungkin sebelumnya tidak diketahui.

Selain itu juga dapat menambah wawasan dan membandingkan antara teori yang dipelajari pada masa perkuliahan dengan kondisi kerja lapangan di suatu perusahaan. Sehingga ketika mahasiswa lulus dari Stie Mahardhika akan memperoleh kesiapan dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya, baik

dalam mental, teori bahkan praktik. Kegiatan penelitian ini dilakukan sesuai dengan jurusan di perkuliahan yang diambil oleh mahasiswa sehingga bisa mendapatkan informasi dari penelitian tersebut lebih dominan mana diantara Variabel Bebas tersebut terhadap Variabel Tetapnya.

Sumber Daya Manusia pada masa ini menjadi harapan besar dalam setiap institusi untuk dapat mengarungi era globalisasi dengan kondisi persaingan yang sangat ketat. Pada intinya bahwa manusia itu sendiri dipandang sebagai faktor penentu segala inovasi manusia untuk merealisasikan apapun yang sedang diupayakan demi tujuan yang lebih baik bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh faktor diantaranya kepemimpinan, yang dalam artian bahwa ketika pimpinan memiliki kualitas yang baik maka dapat memberikan kualitas yang baik pula bagi kinerja karyawan. Pimpinan yang tidak bisa memberikan yang terbaik bagi karyawan yang hanya ingin serba instan seperti otoriter yang ingin semua serba sesuai dengan apa yang diinginkannya dan kurang berorientasi pada pengembangan para karyawannya dapat menjadikan karyawan kurang puas dan menurunkan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, peran dari pimpinan menjadi peran yang strategis.

Menurut Thoha (2013: 49) kepemimpinan menjadi pengaruh antara orang satu dengan lainnya dengan memiliki seni atas beberapa orang atau lebih dengan tujuan yang hendak dicapai.

Gaya Kepemimpinan menurut Tjiptono (2014: 67), merupakan bagaimana pimpinan mengadakan interaksi dengan yang lain dalam perusahaan. Pengertian gaya kepemimpinan juga diartikan sikap atau tindakan yang dapat juga perkataan pimpinan yang diterima karyawan lain. Menurut Prasetyo (2019), gaya kepemimpinan adalah bagaimana pimpinan memiliki niat dan keterampilan untuk mencapai kinerja dan hasil yang maksimal dengan memberikan pengaruh bagi

individu lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui hasil penelitiannya, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan akan kinerja karyawan.

Di PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri adhesive, gaya kepemimpinannya yaitu Partisipasi. Pemimpin dengan gaya ini dalam kepemimpinan-nya merupakan bentuk rayuan, keserasian kerja tim, penumbuhan kesetiaan kerja, dan karyawan yang berpartisipasi. Pemimpin memotivasi bawahan sehingga merasakan ikut memiliki perusahaan. Semua elemen perusahaan terutama karyawan bawahan harus ikut memberikan pendapat dan masukan dalam keputusan yang hendak diambil. Pimpinan dengan gaya ini akan selalu mendorong karyawannya keluar dari zona nyaman yang membuat semangat kerjanya menurun. Dengan melakukan gaya kepemimpinan seperti ini diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas apapun secara efisien dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Namun pada akhir-akhir ini kondisi PT.Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo mengalami masalah mengenai semangat kerja karyawannya yang terlihat mulai menurun. Hal ini harus segera dicari titik permasalahannya dan segera dicarikan solusi agar keadaan seperti ini tidak terlalu larut guna untuk memperbaiki kinerja karyawan yang semangat seperti sedia kala. Permasalahan yang ada disebabkan beberapa faktor yang membuat semangat karyawan menurun diakibatkan ada rasa kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu permasalahannya yaitu banyaknya tugas yang diberikan dengan waktu yang bersamaan sehingga membuat karyawan kurang bisa mengoptimalkan waktunya. Permasalahannya adalah kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan (karyawan) untuk mengkoordinasikan pekerjaan tersebut. Pemimpin juga harus melihat kondisi yang ada dilapangan, meskipun

tidak terjun langsung ke lapangan setidaknya pemimpin harus mengetahui bahwa karyawan masih harus mengerjakan pekerjaan yang sifatnya lebih urgent terlebih dahulu. Karyawan juga memerlukan waktu dalam berdiskusi terkait hal apa yang membuat mereka nyaman bekerja sehingga semangat kerja tersebut dapat kembali berkobar seperti sedia kala. Dari permasalahan tersebut pemimpin tidak hanya tinggal diam, pemimpin harus mencari solusi. Salah satunya juga memberikan *reward* kepada karyawan.

Menurut Handoko (2013:66) *reward* merupakan perusahaan yang memberikan terima kasih atas usaha dengan tujuan untuk mencari SDM yang terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi seperti adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan memelihara sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Rosniyenti dan Wahyuni (2019), *reward* diberikan dengan maksud meningkatkan gairah karyawan dalam rangka perbaikan prestasi kerja yang selama ini sudah dikerjakan. Manusia sebagai makhluk sosial sejatinya memiliki harapan dan keinginan yang dapat dimaksimalkan melalui pemberian *reward*. Karyawan yang berperilaku baik dan memiliki prestasi dan produktivitas yang baik berhak mendapatkan *reward* sebagai balas jasa atas usahanya selama ini. Dengan demikian, karyawan yang mendapatkan *reward* akan senantiasa terpacu untuk bekerja lebih giat dan memaksimalkan setiap pekerjaannya. Namun masih terdapat permasalahan mengenai *reward* di PT.Trimitra Sejati Jaya yaitu karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik tidak mendapatkan tambahan insentif yang sesuai dengan prestasinya.

Faktor lain yang dapat memberi pengaruh bagi kinerja karyawan ialah hukuman atau *punishment*. Jika karyawan melanggar hukuman yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka perusahaan tidak segan untuk memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang ada. Dalam

Mangkunegara (2015: 130) hukuman (*punishment*) merupakan ancaman yang berupa sanksi agar para pelanggar tidak mengulangi lagi sehingga kedepan dapat berperilaku lebih baik. Hal ini dapat dibuktikan oleh studi yang dilakukan Prasetyo (2019) menunjukkan *punishment* berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan. Namun kemajuan perusahaan juga tergantung kinerja sumber daya manusianya. Oleh sebab itu berbagai upaya agar kinerja karyawan dapat mengalami perbaikan merupakan tantangan yang tidak mudah bagi manajemen dalam sebuah perusahaan guna menciptakan sumber daya manusia yang baik dan unggul.

Menurut Apriyanti *et al.* (2020), *punishment* adalah hukuman berupa ancaman dan himbauan dengan tujuan untuk menjaga konsistensi peraturan yang telah dibuat hingga memberikan pembelajaran bagi karyawan yang telah melanggarnya. *Punishment* dapat juga diartikan sebagai tindakan yang menggambarkan ketidaksenangan atau ancaman yang harusnya tidak diinginkan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan dalam melanggar aturan perusahaan.

Namun, masih terdapat permasalahan mengenai *punishment* adalah masih kurang konsisten dan kurang maksimal penerapan *punishment* di PT. Trimitra Sejati Jaya. Hal ini membuat karyawan menyepelekan peraturan perusahaan sehingga rawan terjadinya pengulangan kesalahan karyawan dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja.

Hal ini merupakan keadaan yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Judul yang diangkat oleh penulis pada penelitian ini adalah **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRIMITRA SEJATI JAYA SIDOARJO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disampaikan dalam penelitian yaitu :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo?
2. Apakah *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo?
3. Apakah *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan diatas, dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo

1.3 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Temuan studi ini diharapkan meningkatkan pengetahuan mengenai kebijakan Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja. Penelitian ini juga diharapkan akan memberikan manfaat serta wawasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat menjadi referensi terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo. Penulis juga mengharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan ilmu jurusan manajemen sumber daya manusia dengan melakukan studi dimasa yang akan datang sehingga dapat mengurangi kekurangan pada penelitian ini. Selain itu juga sebagai pemenuhan tugas akhir gelar sarjana manajemen pada program studi manajemen di STIE Mahardhika Surabaya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Temuan studi ini dapat dijadikan rujukan bagi penulis lainnya serta dapat dikembangkan lagi dengan melakukan studi terkait *punishment*, *reward* dan pengaruh gaya kepemimpinan akan kinerja karyawan.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini bisa dijadikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Kemudian juga dapat membantu untuk memberikan wawasan dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan akan kinerja