

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber daya manusia merupakan langkah dalam merekrut, mengevaluasi, dan memotivasi seluruh sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan. Memilih siapa saja yang mempunyai kualifikasi dan pantas untuk menempati suatu jabatan di perusahaan. Selain itu Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan pada pengoptimalan kapabilitas pekerjanya atau tenaga kerjanya dengan berbagai metode, untuk menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik dengan harapan tujuan perusahaan yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut perlunya peran perusahaan sebagai pendorongnya, kepuasan karyawan tidak akan tercapai, apabila perusahaan tidak peduli dan perhatian akan kebutuhan karyawannya. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dengan kinerja tinggi harus ada keterlibatan perusahaan.

Perusahaan didirikan untuk mencapai suatu tujuan, maka dari itu perusahaan memerlukan kinerja karyawan untuk mencapai sesuatu yang telah direncanakan. Kinerja karyawan yaitu sebuah hasil pencapaian baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja yaitu hasil yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan dalam melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemajuan perusahaan merupakan impian semua perusahaan agar dapat bertahan hidup. Salah satu penunjang kemajuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan inti dari peningkatan sumber daya manusia perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka akan semakin maju perusahaannya.

Selain sistem yang dimiliki sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Maka perkembangan kemajuan sebuah perusahaan itu disebabkan kualitas yang dimiliki sumber daya manusia yang membangun sinergi di sebuah perusahaan tersebut. Selayaknya pula, di antara sinergi berkesinambungan antara pihak

karyawan dan perusahaan hendaknya tercipta hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain.

Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan sebuah fondasi perusahaan yang harus dibangun, dijaga, dan di tingkatkan. Agar memberikan dampak yang baik bagi perusahaan berupa kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang tinggi mempunyai makna yaitu meningkatkan hal yang tepat, efektifitas, maupun mutu yang tinggi dari penyelesaian tugas kualitas yang diberikan dari perusahaan ketenaga kerjaannya. Kinerja atau performance memiliki definisi sebagai hasil dari pekerjaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik, salah satunya adalah kinerja karyawan yang baik dan meningkat setiap harinya. Hal itu tentunya harus didukung oleh beberapa faktor juga agar suatu tujuan dari perusahaan itu bisa terwujud, faktor-faktor yang banyak berpengaruh untuk menunjang kinerja karyawan itu adalah gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun, Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Reward dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggan bagi siapa saja yang menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, reward memiliki pemahaman penghargaan/imbalan

yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari reward dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun. Apabila reward tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Selain faktor Gaya Kepemimpinan dan Reward, faktor Disiplin Kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Fathoni (2006), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2007). Sedangkan Prijodarminto (1994), mendefinisikan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.

Kedisiplinan merupakan salah cara satu untuk mengukur tercapainya tujuan organisasi yang baik, jadi semakin baik kedisiplinan suatu organisasi maka semakin besar pula keberhasilan suatu organisasi. Kedisiplinan tersebut sangat dibutuhkan oleh semua instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta, karena kedisiplinan akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai kedisiplinan yang baik.

PT Cahaya Ria bergerak dalam bidang ritel mesin pompa air dan kebutuhan alat listrik lainnya , melalui data laporan kinerjanya yang ada Perusahaan Cahaya Ria, dapat terlihat terhadap fluktuasi dalam laporan hasil kinerjanya selama kurang waktu tiga tahun terakhir mulai dari tahun 2018 sampai dengan 2020 yang dapat terlihat melalui table di bawah ini :

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan PT.Cahaya Ria 2018-2020

No	Aspek Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2018	2019	2020
1	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang di tentukan perusahaan	100%	82%	80%	81%
2	Memiliki rasa tanggung jawab yang ditinggi dalam melakukan pekerjaan	100%	83%	81%	82%
3	Mmempunyai komitmen kerja yang baik dalam lingkungan pekerjaan	100%	83%	81%	84%
Jumlah		100%	248%	242%	247%
Rata-rata		100%	81,3%	80,3%	82,3%

Sumber PT. Cahaya Ria

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat kinerja karyawan pada tahun 2018-2020 mengalami fluktuasi penurunan. Secara umum kinerja karyawan PT.Cahaya Ria belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%

Pada umumnya kinerja didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, maka dari itu penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, reward, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Ria

B. Rumusan Masalah

Pemaparan masalah pada latar penulisan agar mengetahui kondisi kinerja pekerja terimbas besar ataupun minim, sebagai penulis di perlukan analisis dan penelitian kinerja berdasarkan rumusa masalah sebagai berikut.

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Ria ?
2. Apakah Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Ria ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Ria?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada sub bab sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Ria ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Ria ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Ria ?

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menjadi referensi perusahaan menciptakan Gaya Kepemimpinan , Reward, dan Disiplin Kerja yang sesuai kebutuhan pekerja serta berbanding lurus dengan kenaikan kinerja karyawan PT Cahaya Ria.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai sarana meningkatkan tingkat menganalisa permasalahan yang ada sekaligus mencari penyelesaiannya PT Cahaya Ria.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi teoritis & empiris dan kepekaan terhadap Gaya Kepemimpinan, Reward dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Ria.