

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dunia global saat ini, persaingan dan keuntungan menyusut. Mengingat hal ini, setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah tenaga, keuletan, dan kekuatan yang dibutuhkan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, dan tindakan. Beberapa contoh meliputi: sumber daya alam, sumber keuangan, sumber daya manusia; ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Selain sumber energi lain tersebut, yang terpenting adalah sumber energi manusia SDM (sumber daya manusia). Salah satu faktor terpenting dalam restrukturisasi bisnis atau organisasi apa pun adalah jumlah modal manusia (SDM) (Savitri Yunita Ainun, 2020). Selain itu, manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau bisnis karena merupakan sumber ide, bakat, dan motivasi. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dipertahankan dan ditingkatkan.

Namun, MSDM adalah teori atau metode untuk mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di kalangan bisnis, karyawan, dan masyarakat umum (Yayat Rahmat Hidayat, 2019). Menurut (Ansory M.M, 2018).

istilah "kepemimpinan" mengacu pada sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, manajemen yang baik sangat penting dalam kepemimpinan. Karena kepemimpinan mendorong orang lain untuk bekerja dengan tenang untuk mencapai tujuan perusahaan, ia memiliki fungsi penting seperti perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol. Untuk membuat karyawan perusahaan lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih puas, (Ansory M.M, 2018) mendefinisikan reward sebagai ketidakseimbangan, pembayaran, atau hadiah. Penghargaan diberikan organisasi kepada seorang pekerja sebagai cara untuk mengakui potensi atau kontribusi mereka terhadap pekerjaan yang baik, dan sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan khusus mereka. Menurut (Ansory M.M, 2018) *punishment* adalah suatu tindakan penghinaan ringan yang diberikan kepada korban untuk mencegah terjadinya suatu kejahatan. Pada dasarnya, tujuan *punishment* adalah untuk membuat seorang penjahat merasa tersentak dan tidak ingin mengulangnya lagi. *Reward* dan *Punishment* adalah dua kata yang sering digunakan secara bergantian, tetapi saling terkait karena keduanya mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Tanpa karyawan, suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif.

PT. Astra International Tbk, Auto 2000 Bypass Padang merupakan perusahaan swasta nasional yang berfungsi sebagai dealer kendaraan merk Toyota, yang berdiri pada tanggal 20 Februari 1957 yang memusatkan kantor pusatnya di Jakarta, dan mendirikan perusahaan di kota Padang sebagai salah satu cabangnya. Permasalahan

yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Auto 2000 Bypass Padang yaitu sedang mengalami masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang mulai menurun. Hal ini harus segera di tangani oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kepemimpinan yang baik, *reward* kepada karyawan dan *punishment* kepada karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan. Adanya hal tersebut artinya karyawan bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Mereka yang memiliki riwayat pekerjaan karyawan yang panjang kurang dapat memenuhi harapan atasannya, dan mereka yang memiliki riwayat pekerjaan karyawan yang singkat juga kurang dapat memenuhi harapan atasannya.

Tujuan manajemen adalah untuk meningkatkan standar operasional dan meningkatkan produktivitas karyawan. Beberapa karyawan percaya bahwa *reward* dan *punishment* digunakan untuk memotivasi dan meningkatkan layanan pelanggan. (Ansory M.M, 2018) Yang lain percaya bahwa *reward* dan *punishment* digunakan untuk memotivasi dan meningkatkan moral karyawan. Meski tidak semua karyawan mengetahui sistem *reward* and *punishment*, namun ada beberapa yang menyadarinya. Berikut adalah data yang menggambarkan keadaan PT. Auto 2000 Padang :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan General Repair PT. AUTO 2000 By Pass Padang tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Cabang	1

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
2	Kepala Bengkel	1
3	Sales	33
4	Sales Counter	3
5	Delivery Administrator	1
6	Service Advisor	7
7	Parts Administrator	2
8	Foreman	7
9	Booking Service	3
10	Mekanik	28
11	Customer Relation Staff	1
12	Finance dan Accounting Head	1
13	Finance Staff	3
14	Accounting Staff	3
15	Tehnickal Leader	1
16	Customer Relation Staff	1
17	HR General Affair Staff	1
18	Chasier	2
19	Driver	5
20	Ordering Administrator	1
Jumlah		105

Sumber : PT. Auto 2000 By Pass Padang, Tahun 2022

Berdasarkan data yang sudah ada di General Repair PT. AUTO 2000 By Pass Padang jumlahnya adalah 105 orang yang terbagi dalam bagian, dimana antara suatu bagian dengan bagian yang lain saling berkaitan dan saling berkerja sama untuk mengoptimalkan tujuan dan memajukan perusahaan Auto 2000. Menurut Hartatik (2014), salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan. PT Auto 2000 By Pass Padang dalam penelitian ini untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran, sehingga dapat terlihat tingkat kehadiran karyawan PT Auto 2000 By Pass Padang yang dinyatakan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Presensi Karyawan PT. Auto 2000 By Pass Padang

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)	Tingkat Kehadiran (Hari)	Tingkat Absensi (%)
Januari	26	102	2652	2633	19	101	0,71
Februari	24	99	2376	2356	20	98	0,84
Maret	27	100	2700	2678	22	99	0,81
April	26	101	2626	2610	16	100	0,61
Mei	26	97	2522	2504	18	96	0,71
Juni	26	95	2470	2450	20	94	0,8
Juli	27	98	2646	2627	19	97	0,71
Agustus	26	97	2522	2505	17	96	0,67

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)	Tingkat Kehadiran (Hari)	Tingkat Absensi (%)
September	26	95	2470	2449	21	94	0,85
Oktober	26	96	2496	2476	20	95	0,8
November	26	101	2626	2607	19	100	0,72
Desember	27	98	2646	2624	22	97	0,83
Total	313	1179	30752	30519	233	1.170	9,06
Rata-Rata	26,083333		2562,6666	2543,2	19,4166		
	33	98,25	67	5	7	98	0,75

Sumber : PT. Auto 2000 By Pass Padang, Tahun 2022

Toleransi terhadap ketidak hadiran yang diberikan oleh PT Auto 2000 By Pass Padang kepada karyawannya adalah tiga hari tidak masuk kerja secara berturut- turut tanpa alasan akan mendapat Surat Peringatan (SP) dan lima hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan maka perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), selain itu memberikan izin sakit, cuti, dan urusan pribadi lainnya selama dua hari. Pada Tabel 1.2 dapat dilihat tabel tingkat absensi pada PT Auto 2000 By Pass Padang terdapat tingkat absensi rata-rata 0,75%. PT Auto 2000 By Pass Padang mempunyai peraturan organisasi untuk mendisiplinkan karyawannya,

peraturan tersebut yaitu dalam absensi karyawan menetapkan batas maksimum tingkat absensi sebesar 1%, ketidak hadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang tidak jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi melebihi 1%, karyawan akan menerima teguran, atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

Bertolak dari uraian di atas, dalam kesempatan ini peneliti bermaksud untuk mengkaji sejauh mana efek yang ditimbulkan dari penerapan sistem kepemimpinan, *reward*, *punishment*, terhadap kinerja karyawan, kajian studi ini selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut dan dalam kajian-kajian manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya semangat dan antusias terhadap karyawan Auto 2000 By Pass Padang
2. *Punishment* (sanksi) yang kurang tegas seringkali disepelekan oleh anggota dapat menurunkan kinerja karyawan pada Auto 2000 By Pass Padang
3. Semangat kerja karyawan Auto 2000 yang belum optimal

4. *Reward* kerja terhadap karyawan masih kurang dirasakan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan
5. Ketidakpuasaan karyawan yang disebabkan oleh *reward* yang dirasakan masih kurang dapat menurunkan kinerja karyawan Auto 2000 By Pass Padang
6. Pemberian *reward* dan *punishment* yang masih kurang merata dapat menurunkan kinerja karyawan Auto 2000 By Pass Padang.
7. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan Auto 2000 Padang masih tergolong rendah
8. Konflik kerja yang terjadi di Auto 2000 By Pass Padang
9. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan Auto 2000 By Pass Padang tergolong rendah
10. Komunikasi yang kurang terjalin antara atasan dengan bawahan disebabkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat menurunkan kinerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis membatasi ditelitinya kepemimpinan (X1), *reward* (X2), dan *Punishment* (X3) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul, maka identifikasi masalah dari peneliti untuk skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Astra Internasional Tbk AUTO 2000 By Pass Padang?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Astra Internasional Tbk AUTO 2000 By Pass Padang?
3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Astra Internasional Tbk AUTO 2000 By Pass Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk AUTO 2000 By Pass Padang
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk AUTO 2000 By Pass Padang
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk AUTO 2000 By Pass Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah di atas, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Khususnya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* sebagai bekal kerja yang sesungguhnya-sungguhnya.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terhadap semangat kerja karyawan serta kinerja karyawan. Disamping itu juga dapat menjadi masukan bagi kalangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terhadap semangat kerja karyawan di Auto 2000 By Pass Padang.

3. Bagi Almater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan semua pihak yang membutuhkannya.