

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi dan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan dari berbagai sasaran serta kemampuan menghadapi berbagai tantangan baik eksternal maupun internal.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Larasati, 2018). Sumber daya manusia dalam hal ini anggota harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan

rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan.

Menurut(Apriyanti et al., 2020)sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan serta *Reward* dan *Punishment* dapat mendukung pelaksanaan tugas sehingga anggota Polres Agam Lubuk Basung memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja anggota. Semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Kinerja anggota polres agam yang bekerja dilingkungan masyarakat dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik. Untuk meningkatkan kinerja anggota, dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik serta memberikan *reward* (penghargaan) bagi yang bekerja sangat baik dan *punishment* (sanksi) bagi anggota yang tidak melaksanakan tugas dengan baik.

Untuk meningkatkan semangat kerja anggota, dapat dilakukan dengan melaksanakan gaya kepemimpinan yang baik, pemberian *reward* dan *punishment* kepada anggota sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairahdalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Seorang pemimpin harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas dalam mengelola anggota agar dapat meningkatkan semangat kerja. Pimpinan harus mengetahui keinginan anggota sehingga bersedia menyelesaikan tugas-

tugasnya dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu mendorong meningkatnya semangat kerja anggota dan kepuasan kerja terhadap anggota polres agam. *Reward* mampu memacu semangat kerja anggota. Kepemimpinan yang baik akan memerikan target kerja bagi anggota dan memberikan pemicu semangat itu timbul, dengan menghargai dan memberikan penghargaan atas capaian yang di lakukan anggota, serta memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar tetap nyaman saat bekerja.

*Reward* merupakan suatu bentuk apresiasi usaha yang sudah dilakukan karena mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Pemberian *reward* bagi karyawan diharapkan meningkatkan semangat kerja anggota disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik, yaitu lingkungan kerja dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai, sehingga anggota merasa aman tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan menjadi tanggung jawabnya.

Untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang tinggi yang optimal dan mampu mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh anggota guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Adanya peran organisasi dalam meningkatkan semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan tugas sesuai bidang dan tanggung jawab

masing-masing.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **(Darmawan, 2018)** menyatakan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil yang sama didapat oleh **(Syafriani, 2017)** Gaya kepemimpinan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Menurut **(Masaunnisa, 2019)** *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian **(Tantya, 2019)** *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pioneer Flour Mill Industries Di Waru, Sidoarjo.

Menurut penelitian **(Faiqotuni'mah, 2021)** *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh **(Dihan & Hidayat, 2020)** *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **(A. A. N. Pratama & Wardani, 2017)** Semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.

Polres Agam Lubuk Basung adalah suatu instansi pelayanan masyarakat, membantu menyelesaikan masalah yang terjadi, baik tindakan kriminal, hingga menjaga wilayah agar tetap aman dan kondusif. Untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholder dan kelestarian lingkungan berdasarkan 3 pilar utama: melindungi, melayani, dan mengayomi. Dibuktikan dari data absensi anggota Polres Agam Lubuk basung. Seperti yang terlihat pada tabel absensi karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Data Absensi Anggota Polres Agam Lubuk Bsung**

**Periode Januari s/d Desember 2020**

**Hari Kerja : 26 hari**

Bulan	Jumlah Anggota	Keterangan				
		Hadir Tepat waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	50	49	-	-	1	-
Februari	50	47	3	-	-	-
Maret	50	48	2	-	-	-
April	50	46	2	-	1	1
Mei	50	47	2	-	1	-
Juni	50	49	1	-	-	-
Juli	50	48	2	-	-	-
Agustus	50	50	-	-	-	-
September	50	49	-	-	-	1
Oktober	50	50	-	-	-	-
November	50	50	-	-	-	-
Desember	50	50	-	-	-	-

*Sember : Polres Agam Lubuk Basung 2021*

Dari tabel 1.1 dapat di lihat bahwa sepanjang tahun 2021 terjadi penurunan absensi anggota Polres Agam. Setiap bulannya semakin menurun dan stabil dikarenakan tingkat kasus yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kasus yang ada maka semakin meningkat pula tingkat kehadiran anggota.

Dimana dimulai dari tahun 2020 menyebarnya virus corona maka semakin ketat juga penjagaan yang dilakukan oleh anggota polri. Jumlah kasus yang meningkat menyebabkan absensi menjadi rendah, dikarenakan anggota diwajibkan menjalankan tugas sesuai arahan dari pimpinannya.

Selain itu tingkat absensi yang rendah juga di picu oleh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap anggota. Anggota yang sering kali absen, tidak melaksanakan tugas sesuai perintah dan arahan akan dikenakan sanksi atau punishment berupa teguran dan jika dilakukan secara berulang dan terus menerus bisa semakin meningkatkan punishment yang diterima hingga berupa penundaan kenaikan pangkat.

Bagi anggota yang melaksanakan tugas dengan baik akan diberikan *reward* oleh pimpinan. *Reward* yang di berikan berupa pujian hingga berupa materi yang di berikan. Dengan pemberian *reward* dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja anggota. Sehingga dapat menurunkan tingkat absensi anggota.

Pemberian *reward* dan *punishment* harus sejalan karna akan memacu semangat kerja dan kepuasan kerja yang maksimal dari anggota. Pemberian secara merata tidak pilih kasih terhadap anggota, agar anggota tidak dibeda bedakan.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Anggota Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena tersebut diatas dan dalam kajian-kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurang antusias dan kurangnya semangat kerja terhadap anggota yang sudah mendekati masa pensiun di Polres Agam Lubuk Basung.
2. Punishment (sanksi) yang kurang tegas seringkali disepelekan oleh anggota dapat menburunkan kinerja anggota Polres Agam lubuk basung.
3. Semangat kerja anggota Polres Agam Lubuk Basung yang belum optimal
4. Reward (penghargaan) yang masih kurang dirasakan sehingga dapat menurunkan kinerja anggota Polres Agam Lubuk Basung
5. Komunikasi yang kurang terjalin antara atasan dengan bawahan disebabkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat menurunkan kinerja anggota PolresAgam Lubuk basung.
6. Ketidakpuasan anggota disebabkan oleh reward yang dirasakan masih kurang dapat menurunkan semangat kerja anggota Polres Agam Lubuk Basung.
7. Pemberian reward dan punishment yang masi kurang merata dapat menurunkan kepuaan kerja anggota di Polres Agam Lubuk Basung

8. Stres kerja yang terjadi di Polres Agam Lubuk Basung
9. Motivasi kerja yang dimiliki anggota Polres Agam Lubuk Basung masih tergolong rendah
10. Konflik kerja yang terjadi di Polres Agam Lubuk Basung
11. Keterampilan yang dimiliki anggota Polres Agam Lubuk Basung belum meningkatkan kinerja semakin meningkat
12. Disiplin kerja yang dimiliki Anggota Polres Agam Lubuk Basung tergolong rendah

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis membatasi ditelitinya gaya kepemimpinan (X1), reward (X2) dan punishment (X3) sebagai variabel bebas, semangat kerja (Y) sebagai variabel terikat, dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening dengan objek Anggota Polres Agam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada anggota Polres Agam Lubuk Basung ?
2. Bagaimana pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja pada anggota Polres Agam Lubuk Basung?
3. Bagaimana pengaruh Punishment terhadap Kepuasan Kerja pada anggota Polres Agam Lubuk Basung ?



4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada anggota Polres Agam Lubuk Basung ?
5. Bagaimana pengaruh Reward terhadap Semngat Kerja pada anggota Polres Agam Lubuk Basung ?
6. Bagaimana pengaruh Punishment terhadap Semangat Kerja pada anggota Polres Agam Lubuk Basung ?
7. Bagaimana pengaruhKepuasan kerja terhadap Semangat Kerja pada anggota Polres Agam Lubuk Basung ?
8. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada anggota Polres Agam Lubuk Basung ?
9. Bagaimana pengaruh Reward terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada anggota Polres Agam Lubuk Basung ?
10. Bagaimana pengaruh Punishment terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada anggota Polres Agam Lubuk Basung ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja anggota pada Polres Agam Lubuk Basung.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward dan punishment terhadap semangat kerja anggota di Polres Agam Lubuk Basung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh punishment terhadap semangat kerja anggota di Polres Agam Lubuk Basung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja anggota di Polres Agam Lubuk Basung.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward terhadap kepuasan kerja anggota di Polres Agam Lubuk Basung.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh punishment terhadap kepuasan kerja anggota di Polres Agam Lubuk Basung.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja anggota di Polres Agam Lubuk Basung.
8. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening anggota di Polres Agam Lubuk Basung.
9. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kepuasan kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening anggota di Polres Agam Lubuk Basung.
10. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening anggota di Polres Agam Lubuk Basung.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat 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 panishment sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya.

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 anggota serta kepuasan kerja anggota. Disamping itu ada juga memberikan masukan bagi kalangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepeम्मimpinan, reward dan punishment terhadap semangat kerja anggota dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Polres Agam Lubuk Basung.

3. Bagi almamater

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