

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permintaan akan produk dalam dunia bisnis yang semakin meningkat membuat para pengusaha mencari strategi yang tepat untuk memproduksi produk semaksimal mungkin. Perusahaan akan melakukan cara dan metode untuk meningkatkan produksinya. Dalam proses operasionalnya perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pekerja menghasilkan produk perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan.

Salah satunya perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia yaitu perusahaan PT. Batang Hari Barisan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di pengolahan bahan baku karet. PT. Batang Hari Barisan ini salah satu perusahaan yang terbesar di kota padang untuk pengolahan bahan baku karet. Untuk menyikapi persaingan bisnis perusahaan ini memproduksi karet dengan baik dan benar sehingga menghasilkan kualitas. Selain itu yang harus di perhatikan oleh PT. Batang Hari Barisan melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi

organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi yang di ukur dari kinerjanya.

Menurut **Mangkunegara (2016)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan. Karyawan harus mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya.

Hal yang di penting dalam Kinerja Karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja

yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di selesaikan padaawal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut **Wibowo (2016)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Gaya Kepemimpinan. Selain itu menurut **Wirawan (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Penghargaan dan *Punishment*. Faktor-faktor ini menjadi acuan untuk perusahaan melakukan pengambilan keputusan. Dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja pimpinan perusahaan akan tepat memutuskan sesuatu.

Menurut **Wibowo (2016)** Gaya Kepemimpinan adalah sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Salain itu juga membuat semangat kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan sangat menentukan hasil kerja yang di harapkan oleh perusahaan.

Hal yang di penting dalam Gaya Kepemimpinan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan pada tipe-tipe diantaranya Otokratis, Militeris, Paternalistis dan Demokratis. Tipe pemimpin Otokratis mengutamakan tujuan pribadi dibanding tujuan organisasi. Tipe pemimpin Militeris bertindak dalam pergerakan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah. Tipe pemimpin Paternalistis jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya. Tipe pemimpin Demokratis selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut **Hasibuan (2016)** *Reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. *Reward* merupakan komponen penting bagi karyawan untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya *Reward* yang sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal. *Reward* yang diberikan harus adil sehingga pada akhirnya tidak ada kecemburuan sosial diantara karyawan perusahaan. Jika perusahaan telah melakukan sistem *Reward* yang adil maka akan meningkatkan motivasi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal.

Hal yang di penting dalam *Reward* salah satunya indikator yang menjadi tolak ukur penilaian. Indikator *Reward* yaitu Insentif, Bonus, Penghargaan secara formal dari pimpinan, Pujian dan Promosi jabatan. Insentif bentuk *Reward* yang diberikan berupa pencapaian target dalam hitungan priode tertentu. Bonus bentuk *Reward* yang diberikan berupa pencapaian target dalam hitungan bulan tertentu.

Penghargaan secara formal dari pimpinan bentuk *Reward* yang diberikan atas tanggung jawab atas pekerjaan berupa event. Pujian bentuk *Reward* yang diberikan atas hasil kerja maksimal yang diberikan. Promosi jabatan bentuk *Reward* yang diberikan dari prestasi kerja yang optimal.

Menurut **Sadarmayanti (2016)** *Punishment* adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan tersebut. *Punishment* merupakan hal penentu dari hasil kerja yang di dapatkan oleh karyawan. *Punishment* diharapkan harus dapat dimengerti oleh karyawan. Apabila *Punishment* dimengerti oleh karyawan perusahaan akan lebih berkonsentrasi dalam bekerja sehingga hasil kerja maksimal.

Hal yang di penting dalam *Punishment* salah satunya indikator yang menjadi tolak ukur penilaian. Indikator *Punishment* yaitu Asosiatif, Logis dan Normatif. Umumnya, orang mengasosiasikan antara *punishment* dan kejahatan atau pelanggaran, antara penderitaan yang diakibatkan oleh *punishment* dengan perbuatan pelanggaran yang dilakukan. *Punishment* ini dipergunakan terhadap karyawan yang melanggar aturan. Dengan *punishment* ini, karyawan mengerti bahwa *punishment* itu adalah akibat yang logis dari pekerjaan atau perbuatannya yang tidak baik. *Punishment* normatif adalah *punishment* (hukuman) yang bermaksud memperbaiki moral karyawan.

PT. Batang Hari Barisan merupakan perusahaan yang beralamat di Jl. By Pass No. 18, Ps. Ambacang, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Berkualitas nya

Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas karyawan perusahaan. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Batang Hari Barisan maka dapat di nilai keseriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Berikut target dan realisasi produksi bahan baku karet pada PT. Batang Hari Barisan dari tahun 2015 sampai 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Target Dan Realisasi Produksi PT. Batang Hari Barisan 2015-2019

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase Pencapaian
2015	500.000	400.118	80,02%
2016	500.000	428.243	85,64%
2017	500.000	411.657	82,33%
2018	500.000	407.097	81,41%
2019	500.000	370.243	74,04%

(Sumber : PT. Batang Hari Barisan)

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi karet pada PT. Batang Hari Barisan pada tahun 2015 target 500.000 ton, realisasi 400.118 ton dengan persentase 80,02%. Pada tahun 2016 target 500.000 ton, realisasi 428.243 ton dengan persentase 85,64%. Pada tahun 2017 target 500.000 ton, realisasi 411.657 ton dengan persentase 82,33%. Pada tahun 2018 target 500.000 ton, realisasi 407.097 ton dengan persentase 81,41%. Pada tahun 2019 target 500.000 ton, realisasi 370.243 ton dengan persentase 74,04%. Dari data tersebut terlihat target produksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak tercapai setiap tahunnya.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Jayanti, 2019)** yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh

(Areros, 2019) yang menyatakan bahwa *Reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Dymastara, 2020) yang menyatakan bahwa *Punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang tegas membuat karyawan kaku sehingga karyawan tidak maksimal meaktualisasi dirinya dalam bekerja.
2. Gaya Kepemimpinan yang demokratis membuat karyawan lebih santai dalam bekerja.
3. *Reward* yang diberikan oleh PT. Batang Hari Barisan masih jauh dari harapan karyawan.
4. *Reward* yang diberikan oleh PT. Batang Hari Barisan belum mampu membuat karyawan semangat dalam bekerja.
5. *Punishment* yang diberikan oleh PT. Batang Hari Barisan membuat karyawan kehilangan semangat dalam bekerja.
6. *Punishment* yang diberikan oleh PT. Batang Hari Barisan membuat psikologi karyawan terganggu dan tidak fokus dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan untuk terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat pada PT. Batang Hari Barisan.

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 Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan ?
2. Bagaimana pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan ?
3. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan ?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Batang Hari Barisan
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. Batang Hari Barisan dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.
4. Bagi Penulis
Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.