

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, perusahaan merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk dapat berkembang, bekerja, berkomitmen pada perusahaan yang diyakininya. Hal ini bisa dilihat dari meningkat dan menurunnya prestasi kerja pada setiap karyawannya. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan untuk memajukan sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam keberhasilan dari pencapaian organisasi atau perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri. Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus, bagaimana manager membuat karyawannya mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya serta meningkatkan kesadaran karyawan untuk patuh dan menaati peraturan perusahaan, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Sumber daya yang mempunyai kinerja optimal tidak hanya didukung oleh modal, metode, dan mesin karena instansi memerlukan karyawan yang mampu berkinerja lebih baik. Kinerja sumber daya manusia perlu ditingkatkan dengan tujuan akhir agar karyawan mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat (Rosalina & Wati, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimana pun tidak terkecuali bagi PT. Wahana Karunia Solusi, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan, salah satu

upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan intelektual dan emosional yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Terdapat faktor – faktor yang membuat kinerja karyawan meningkat yaitu faktor gaya kepemimpinan, faktor reward, faktor disiplin kerja. Apabila faktor – faktor kinerja karyawan tersebut dapat dikerjakan dengan baik maka kinerja pada perusahaan akan berjalan dengan lancar, jika sebaliknya kinerja karyawan tidak dilakukan dengan baik maka kinerja tidak dapat berjalan dengan baik (berjalan buruk) dan akan memunculkan masalah baru (Astria, 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan salah satu manager bahwa karyawan pada PT. Wahana Karunia Solusi saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan yang kurang memuaskan karena masih banyak klien yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan klien.

Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Dalam setiap perusahaan pasti mengharapkan pemimpin yang adil. dan dapat mengayomi bawahannya dengan baik dan nyaman. Berdasarkan survei yang dilakukan terdapat fenomena gaya kepemimpinan adalah kurangnya hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan yang mengakibatkan turunnya kinerja pada karyawan (Cindy Fauziati & Pradana, 2021).

Untuk menghargai prestasi karyawan, perusahaan bisa memberikan *reward* untuk memotivasi karyawannya. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu, Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Pramesti et al., 2019). *Reward* yang telah ditetapkan tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi

karyawan yang berprestasi yang telah memenuhi syarat karyawannya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. (Astria, 2018), menjelaskan mengenai disiplin yaitu sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi. Fenomena disiplin kerja yang terjadi pada PT. Wahana Karunia solusi yang terjadi selama periode 1 (satu) tahun dari 60 karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Tingkat kehadiran (terlambat hadir) karyawan PT. Wahana Karunia Solusi Periode Tahun 2021

No	Bulan	Terlambat	Presentase %
1	Januari	6	10%
2	Februari	8	13%
3	Maret	3	5%
4	April	7	12%
5	Mei	9	15%
6	Juni	5	8%
7	Juli	7	12%
8	Agustus	5	8%
9	September	3	5%
10	Oktober	8	13%
11	November	6	10%
12	Desember	2	3%

Sumber : PT. Wahana Karunia Solusi

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Karunia Solusi** “.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karunia Solusi ?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karunia Solusi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karunia Solusi?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karunia Solusi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana penelitian ini dilakukan penulis untuk menentukan tujuan penulisan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karunia Solusi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karunia Solusi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karunia Solusi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, *Reward*, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karunia Solusi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Wahana Karunia Solusi, terutama dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *rewards* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibidang manajemen sumber daya manusia yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk mengembangkan pengetahuan mengenai bagaimana cara menyusun karya ilmiah, cara melakukan penelitian dan memperluas wawasan ilmu yang diajarkan selama perkuliahan

1.5 Batasan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian dan berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka ada pembatasan masalah yang jelas agar lebih terarah pada tujuan yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini sehingga masalah dalam penelitian ini dibatasi pada aspek Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan Disiplin kerja pada PT. Wahana Karunia Solusi.

- a. Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Karunia Solusi pada karyawan yang berlokasi di Jl. Tol – Cikampek No.28, Jatimulya, kec. Tambun selatan , Bekasi Jawa Barat.
- b. Fokus penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan (X1) *Reward* (X2) dan Disiplin kerja (X3).
- c. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, karyawan akan memiliki kesadarannya tentang pentingnya hasil kerja yang diberikan oleh pemimpin. Dengan adanya sikap pemimpin seperti itu membuat pencapaian kerja yang maksimal dapat terpenuhi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai arahan untuk dapat memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah dalam penelitian, perumusan masalah dalam penelitian, tujuan dari diadakannya penelitian, manfaat dari hasil penelitian, batasan-batasan dari permasalahan penelitian dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai teori dasar dari gaya kepemimpinan, rewards, disiplin kerja dan juga kinerja karyawan, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Memaparkan dari hasil – hasil tahapan penelitian, mulai dari analisis, desain, hasil testing dan implementasinya

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan

