

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah bagaimana menghadapi sumber daya manusia yang berkualitas rendah. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di berdayakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan kita berfikir secara seksama yaitu bagaimana kita dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Tantangannya adalah bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang optimal untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja keras dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Permasalahan utama yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah rendahnya motivasi karyawan, karena permasalahan motivasi kerja tersebut dapat memicu rendahnya produktivitas perusahaan dan menghambat keberhasilan dari suatu perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah ketidakpuasan kerja. Pada akhirnya akan berdampak terhadap motivasi kerja karyawan maupun organisasi. Karena itu, salah satu langkah yang ditempuh perusahaan adalah mengupayakan terciptanya kepuasan kerja pegawai sebagai motivasi pencapaian hasil kerja dan produktivitas perusahaan. Melalui gaya kepemimpinan atasan dan *reward* yang diterima.

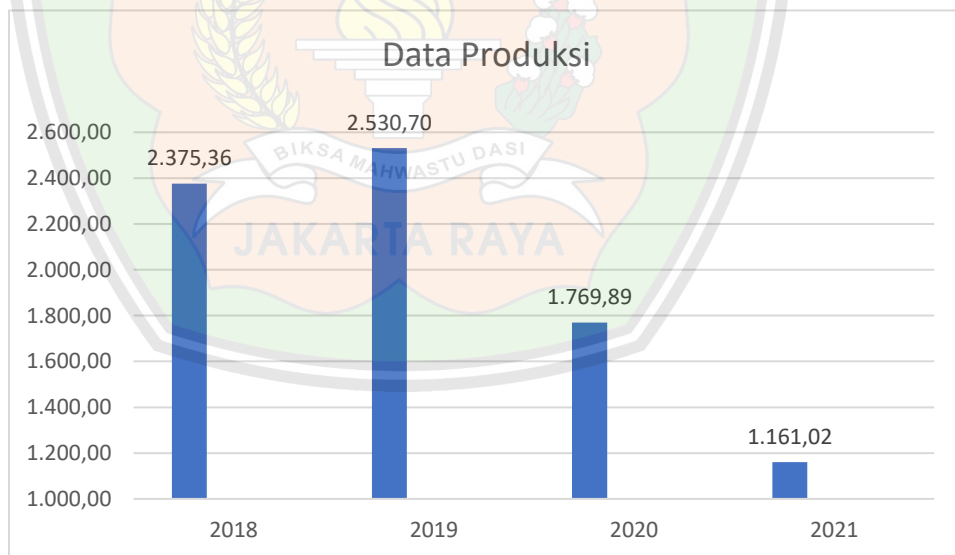
Sebagai perusahaan yang memproduksi Atap baja Lembaran (*Roof sheeting*), Besi Dinding Lembaran (*Sheet*), Besi Lembaran Galvaniz, Genteng Metal dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Salah satu faktor pendorong hasil kerja dan keefektifan yaitu adanya pimpinan atau atasan langsung. Dimana peranan seorang pemimpin sangat penting karena dapat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk dan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu memberikan *reward* langsung maupun tidak langsung serta adanya gaya kepemimpinan yang baik sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja karyawan. Perusahaan harus menjamin bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, karena rendahnya motivasi kerja karyawan merupakan titik yang menjadi awal munculnya sebuah masalah dalam perusahaan maupun sebuah organisasi seperti tingginya tingkat absensi, kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam pelaksanaan tugas ditandai dengan tingginya tingkat pelanggaran karyawan, ketidaksesuaian pencapaian target karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, serta lemburan yang tidak diberikan, dan masalah dengan atasan. Hal ini tentu sangat merugikan dan menghambat produktivitas dan keberhasilan suatu perusahaan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran – sasarannya. Menurut (Jannah et al., 2021). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. PT. Kerismas Witikco Makmur yang didirikan tahun 1971 sebagai perusahaan yang memproduksi Atap baja

Lembaran (*Roof sheeting*), Besi Dinding Lembaran (*Sheet*), Besi Lembaran Galvaniz, Genteng Metal. Perusahaan ini adil dalam memberikan *feedback* bagi karyawannya yang berprestasi dan mampu menyelesaikan target diluar waktu yang ditentukan. Dengan meningkatnya *reward* bagi karyawan, maka berpengaruh juga dengan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpinnya yang cenderung santai tapi tegas dalam menjalankan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang dibuat juga tegas sehingga karyawan cenderung mau menaati peraturan tersebut. Perusahaan selalu memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi dan mampu menyelesaikan target perusahaan. Sehingga dengan adanya *reward* yang diberikan oleh perusahaan, mampu memotivasi para karyawan agar bekerja lebih giat dan maksimal, serta dapat dengan cepat dan tepat menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan.

Gambar 1.1 Data Produksi

Sumber : PT. Kerismas Witikco Makmur, Tahun 2022



Berdasarkan hasil wawancara dan data yang di dapat dengan Divisi *Manager HRD*, pada tanggal 11 April 2022 diketahui masalah Motivasi Kerja pada PT. Kerismas Witikco Makmur perlu diperhatikan karena masih banyak karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja, sehingga mengurangi keefektifan dalam bekerja, dan menyelesaikan target pekerjaan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak *manager* HRD Penurunan produktivitas kerja karyawan yaitu disebabkan oleh motivasi kerja seperti peraturan yang kurang ditaati, datang tidak tepat waktu, tidak memakai seragam, telat masuk kerja, tidak maksimal dalam menyelesaikan target pekerjaan dan lupa untuk melakukan absensi, tanpa adanya motivasi kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik mencoba melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh *Reward* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kerismas Witikco Makmur”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kerismas Witikco Makmur
- b. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kerismas Witikco Makmur
- c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kerismas Witikco Makmur
- d. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kerismas Witikco Makmur

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kerismas Witikco Makmur
- b. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kerismas Witikco Makmur
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kerismas Witikco Makmur

- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kerismas Witikco Makmur

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengalaman tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya karyawan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam memperbaiki motivasi kerja bagi karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan-bahan referensi pekerjaan sekaligus pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dan program meningkatkan kinerja dalam memperbaiki motivasi kerja karyawan, serta memberikan masukan (saran/kritik) mengenai Pengaruh *Reward* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Kerismas Witikco Makmur.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini semoga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak terlalu luas dan menghindari agar pembahasan tidak menyimpang, maka perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh *reward* dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kerismas Witikco Makmur pada periode tahun 2018 sampai tahun 2022