

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

PT. Cipta Prima adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. PLTU Pulau Sicanang No.13, tepatnya di Kota atau Kabupaten Medan yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Sumatera Utara. PT. Cipta Prima bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan Pintu, Jendela dan sebagainya.

PT. Cipta Prima melakukan produksi pintu dan jendela berdasarkan permintaan pasar. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan pengeluaran dan pemasukan dana, sehingga tidak terjadi kerugian perusahaan. PT. Cipta Prima memiliki bagian-bagian di dalam perusahaan sehingga setiap bagian memiliki pimpinan masing-masing, misalnya pada bagian produksi yang memiliki kepala produksi yang bertugas mengontrol dan menerima laporan yang berkaitan dengan produksi sehingga kinerja karyawan pada bagian produksi menjadi lebih baik.

Rosniyenti dan Wahyuni (2019:4) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain sehingga orang ingin berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Pemimpin mendorong meningkatkan kinerja dengan memberikan kegiatan yang dapat mempengaruhi bawahannya agar yakin bahwa hasil yang memuaskan dapat diwujudkan dengan usaha yang keras. Kepemimpinan yang berlaku secara universal dapat menghasilkan tingkat kinerja dan prestasi bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat diwujudkan melalui gaya kepemimpinannya yang tepat dalam upaya memotivasi dan mempengaruhi bawahannya, agar dapat mampu meningkatkan kinerja.

Savitri, dkk (2020:149) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kepemimpinan diantaranya kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi,

kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional.

Seorang pemimpin harus dapat membuat kinerja bawahaannya meningkat dengan berbagai cara salah satunya memberikan *reward* kepada karyawannya. **Apriyanti, dkk (2020:190)** menyatakan bahwa Penghargaan (*reward*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan dalam pemberian reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Elemen-elemen *reward* diantaranya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial. Indikator *reward* diantaranya gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan.

Astuti, dkk (2018:33) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan yaitu Konsistensi Internal (*Internal Consistency*) yang ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada, Kompetisi/ Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain, Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan dan Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

Selain memberikan *reward* untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka seorang pemimpin juga harus dapat memberikan hukuman (*punishment*) bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan sehingga merugikan perusahaan. **Apriyanti, dkk (2020:190)** menyatakan bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Astuti, dkk (2018:33) menyatakan bahwa hukuman memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan, pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas, tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan dan menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi. Tingkat hukuman yang dapat diberikan diantaranya hukuman ringan dengan cara teguran lisan dan hukuman sedang yang dapat diberikan dengan cara penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan dan hukuman berat yang dapat diberikan dengan cara penurunan pangkat.

Sehingga dengan adanya sikap kepemimpinan yang baik, *reward* untuk karyawan teladan dan *punishment* untuk karyawan yang tidak mematuhi peraturan maka akan tercipta kinerja yang baik dari karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Cipta Prima.

Tahupiah, dkk (2019:4692) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja

merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

Astuti, dkk (2018:33) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian yaitu faktor internal meliputi : sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward* dan *punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Kemudian faktor eksternal meliputi : lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenislatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka peneliti melakukan penelitian ke PT. Cipta Prima untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan mengenai kepemimpinan, *reward* dan *punishment* untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cipta Prima”**.

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Belum maksimalnya kepemimpinan.
2. Masih kurang penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan.
3. Adanya hukuman (*punishment*) dengan kinerja karyawan.
4. Masih banyaknya evaluasi kepemimpinan, penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

Batasan dan rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1.3.1. Batasan Masalah

Disebabkan banyaknya permasalahan dan waktu yang terbatas, maka agar pembahasan masalah tidak melebar penulis membatasi masalah sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Prima.

1.3.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengembangan karyawan dan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini adalah dasar untuk pengambilan kebijakan mengenai kepemimpinan, *reward* dan *punishment* yang tercipta pada PT. Cipta Prima.

3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan mengenai kinerja karyawan pada masa yang akan datang.