

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era dewasa ini persaingan didunia bisnis sangatlah ketat. Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu seorang pemimpin perlu mencari cara atau solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kepuasan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan hasil yang lebih baik Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat memerlukan perhatian yang lebih besar. Dikarenakan, yang bisa menentukan serta memprediksi keberhasilan maupun kegagalan dari strategi yang telah ditentukan ialah manusia itu sendiri.

Perusahaan tentu akan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik dan maksimal begitupun karyawan memiliki harapan yang akan didapat dari perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan maupun organisasi, sesuai dengan wewenang atau tugas yang diberikan dalam mencapai suatu visi dan misi perusahaan yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Busro, 2018). Terciptanya kinerja yang baik dari setiap karyawan tentunya peran pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Kinerja akan berjalan dengan baik dan teratur ketika adanya pemimpin yang bisa melakukan kepemimpinan dengan baik sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan di setiap perusahaan. Gaya kepemimpinan menurut (Hasibuan M. S., 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Maka dari itu pentingnya meningkatkan dan menerapkan

gaya kepemimpinan yang sesuai dan baik agar dapat mendorong dan memberikan motivasi karyawan dalam bekerja secara maksimal.

Selain gaya kepemimpinan, pemberian penghargaan atau *reward* terhadap karyawan sangatlah penting untuk memberikan motivasi atau dorongan semangat bekerja. *Reward* diartikan sebagai semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada suatu perusahaan (Kadarisman, 2016). Sistem pemberian *reward* kepada karyawan yang akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Karyawan yang semakin semangat akan mempengaruhi tingkat keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan. Dengan begitulah kinerja yang baik dan maksimal akan mempengaruhi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. PLN (PERSERO) UP3 Kabupaten Sumedang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pembangkitan, penyediaan tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan dan pelayanan pemeliharaan. Keberhasilan dalam melakukan tugas-tugas pada bidang tersebut tidak terlepas dari hasil kinerja setiap karyawannya. Kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Kabupaten Sumedang juga melihat dari aspek kehadiran. Dimana berdasarkan hasil wawancara dengan manajer PT. PLN (PERSERO) UP3 Kabupaten Sumedang yaitu Bapak Rudi Zusanto pada hari Jum'at, tanggal 21 Januari 2022 pukul 09.00 WIB tentang kinerja karyawan dilihat dari aspek kehadiran dan ketaatan dalam tugas kerjanya yaitu manajer mengatakan “masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan perusahaan”. Selain itu juga, manajer mengatakan “kinerja karyawan disini, terkadang naik turun, tidak selalu stabil selamanya bagus tetapi tidak selamanya kurang bagus juga, hari atau bahkan setiap bulannya pasti ada perubahan walaupun tidak begitu kelihatan”. Tetapi beliau juga mengatakan “walaupun terkadang ada beberapa karyawan yang malas-malasan, pekerjaan selalu beres sesuai yang diperintahkan, karena itu juga kan sudah kewajiban para karyawannya”. Selain tentang kinerja karyawan peneliti mencari informasi melalui wawancara tersebut tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan dan

pemberian *reward* terhadap karyawan, manajer menjelaskan “untuk pemimpin disini tentunya selalu memberikan yang terbaik, mengatur karyawannya sesuai tugasnya, memberitahu dan menegur karyawan yang kurang baik dalam menjalankan tugasnya dan untuk penghargaan tentunya gaji diberikan sesuai peraturannya, untuk bonus sesuai apa yang karyawan kerjakan misal ada pekerjaan tambahan atau atas keberhasilan sesuatu dan selalu ada promosi jabatan atau kenaikan jabatan seperti minimal Spv di UP3 bisa naik jabatan jadi Manajer ULP, dan selain itu bisa ada dari staff naik jadi Spv, tetapi itu juga butuh proses untuk menilai dan melihat kinerjanya”.

Dari hasil wawancara singkat dengan manajernya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan itu tidak akan selamanya baik dan tidak akan selamanya kurang baik. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor dari luar maupun dari dalam perusahaan itu sendiri. Khususnya dari dalam perusahaan itu sendiri kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Bagaimana gaya kepemimpinan yang seorang pemimpin terapkan terhadap perusahaan itu untuk mengatur para karyawannya. Karena Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing- masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Kemudian, seorang pemimpin atau kepala suatu perusahaan akan diakui kualitasnya sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya dengan meningkatkan kinerja bawahannya melalui pemberian tugas dan fungsi pegawai sesuai kemampuan pegawai dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, pemberian penghargaan atau *reward* terhadap karyawan yang sudah bekerja dengan baik dan maksimal khususnya. *Reward* seperti pemberian gaji, tunjangan, bonus, dan promosi jabatan tentunya akan menjadikan motivasi atau dorongan semangat kerja untuk karyawan itu sendiri.

Maka dengan itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan karena ingin membuktikan dan mempelajari lebih dalam apakah benar gaya kepemimpinan dan pemberian *reward* itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena sesuai dengan teori dijelaskan di atas bahwa gaya

kepemimpinan dan *reward* itu dapat mempengaruhi kinerja. Peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan terjun kelapangan khususnya kepada karyawannya itu sendiri membuktikan apakah benar sesuai teori ataupun malah sebaliknya. Dan selain itu juga, peneliti sudah membaca referensi dari skripsi dan jurnal dari beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel yang serupa satu sama lain hasilnya berbeda-beda. Hasilnya ada yang membuktikan berpengaruh dan ada yang tidak berpengaruh. Maka dari itu peneliti ingin meneliti lebih lanjut dan mengetahui hasil dari penelitian ini dengan judul variabel yang serupa dengan objek atau perusahaan yang berbeda yang belum pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu di PT PLN (Persero) UP3 Kabupaten Sumedang. Maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kabupaten Sumedang”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik, akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan terlambat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai peraturan dan tugas yang diperintahkan, pemimpin selalu menegur karyawan yang tidak menaati perintah atau peraturan.
3. Pemberian *reward* seperti promosi jabatan membutuhkan proses yang cukup lama, *reward* diberikan kepada karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan - pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kabupaten Sumedang.
2. Apakah terdapat pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kabupaten Sumedang.

3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kabupaten Sumedang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kabupaten Sumedang
2. Untuk Mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kabupaten Sumedang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kabupaten Sumedang.

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat dicapai, maka peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti, sebagai pengetahuan lebih mendalam terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat mempelajari antara teori-teori dengan fakta yang ada di lapangan.
 - b. Bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi suatu sarana pendukung untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, mampu mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapatkan dalam pembelajaran untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan hasil dari penelitian tersebut. Penelitian ini juga diharapkan dapat diterima sebagai salah satu syarat bagi peneliti dalam memenuhi kewajibannya

untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

- b. Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan pertimbangan serta masukan bagi pihak manajemen perusahaan khususnya untuk PT PLN (Persero) UP3 Kabupaten Sumedang dalam menghadapi permasalahan sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan pemberian *reward* terhadap karyawan.

