

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, karena salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Pada sebuah perusahaan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan aktivitasnya juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dimana kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya senantiasa ditentukan oleh pemimpin yang handal, mampu mengantisipasi masa depan serta dapat mengambil peluang dari perusahaan yang ada. Pemimpin yang seperti ini adalah pemimpin yang memiliki keunggulan, sehingga dapat mengarahkan perusahaan dan para karyawan untuk sampai pada tujuan perusahaan. Pada dasarnya, tidak semua pendapat yang dikemukakan oleh seorang pemimpin dapat diterima dengan baik oleh karyawannya. Perdebatan dan perbedaan dalam memandang suatu masalah sering terjadi, oleh karena itu pemimpin berperan sebagai orang yang membenahi dan menyelesaikan permasalahan.

Tujuan kepemimpinan adalah menciptakan organisasi (tata kerja bidang) yang dinamis, terkendali guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan serta kekuasaan memiliki keterikatan yang tidak bisa dipisahkan. Karena untuk menjadi pemimpin bukan hanya berdasarkan suka satu sama lainnya, tetapi banyak faktor. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan,

bakat, sifat-sifatnya, atau kewenangan yang dimiliki, dimana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

PT. Jakarana Tama berlokasi di jalan raya Medan Tanjung Morawa Km. 9,5 Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. PT. Jakarana Tama adalah suatu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi mie instan yang bermerek GAGA Mie.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Jakarana Tama cabang Medan adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana pimpinan mampu bekerja dengan bawahan dan bawahan berpartisipasi dalam mengambil berbagai keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dengan bawahan [1]. Gaya kepemimpinan pada PT. Jakarana Tama cabang medan yaitu pemimpin bersifat terbuka pada setiap informasi, masukan, kritikan dari bawahannya, juga terkadang pemimpin melibatkan karyawannya untuk penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan untuk kepentingan bersama.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan PT. Jakarana Tama cabang medan tersebut pengaruhnya tercermin pada kinerja karyawannya, gaya kepemimpinan yang tepat dan juga mudah dipahami tersebut tercermin pada kinerja karyawan yang bagus. Namun, adapula karyawan yang kurang mampu memahami gaya kepemimpinan yang telah diterapkan, dikarenakan gaya kepemimpinan yang tidak berubah-ubah dan tidak menyesuaikan dengan kondisi dari pada karyawan, sehingga karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang buruk dan berakhir dengan pemecatan dari pimpinan direksi atau ada juga karyawan yang mengundurkan diri karena merasa kurang cocok dengan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan diperusahaan. Selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemberian *reward* juga dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

*Reward* atau penghargaan adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk material dan non material agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan [2]. Dengan kata lain

pemberian *reward* bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih semangat sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik [2].

Pentingnya pemberian *reward* atau penghargaan yaitu, dengan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi menunjukkan bahwa pemimpin sudah peduli dan memberikan penghargaan atas apa yang telah karyawan dedikasikan untuk perusahaan. Jadi bila ada satu karyawan yang mendapat *reward* cukup menarik dari pemimpin perusahaan, maka karyawan yang lain pun akan turut termotivasi untuk mendapatkan hal yang sama.

Untuk mendapatkan *reward* bisa dilihat dari kinerja karyawannya. Pemberian *reward* pada PT. Jakarana Tama cabang Medan berupa pemberian insentif, bonus, pujian, promosi jabatan. Beberapa karyawan tidak bisa mendapatkan *reward* tersebut dikarenakan tidak mampu mencapai target yang diharapkan atau tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Dengan adanya pemberian *reward* sebagai salah satu *cara memotivasi karyawan*, perusahaan mengharapkan bisa mendapatkan kinerja karyawan yang cukup baik dan lebih baik dari sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan [3]. Kinerja karyawan menjadi fokus perhatian bagi organisasi atau perusahaan yang ingin mencapai eksistensi yang berkelanjutan, untuk itulah perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal. Tingkat kesuksesan perusahaan bukan hanya diukur dari kinerjanya, namun juga mampu merealisasikan tujuan dari perusahaan yaitu mencapai keuntungan (*profit*) yang maksimal, mampu tumbuh (*growth*), berkembang, dan mampu mempertahankan (*survive*) kelangsungan hidupnya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan**

## **Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jakarana Tama Cabang Medan”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jakarana Tama cabang Medan?
2. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jakarana Tama cabang Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis dan pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jakarana Tama cabang Medan?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pemberian *Reward*
2. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
3. Objek Penelitian : PT. JAKARANA TAMA cabang Medan
4. Lokasi : Jl. Raya Medan-Tg.Morawa Km. 9,5, Kota Medan.
5. Periode Pengamatan : Januari – Mei 2017

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan demokratis yang bagaimana diterapkan pada PT. Jakarana Tama cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pemberian *reward* yang bagaimana diterapkan pada PT. Jakarana Tama cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarana Tama cabang Medan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh yaitu :

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan referensi bagi yang berminat untuk memperdalam teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis dan pemberian *reward* yang diterapkan oleh pimpinan dalam perusahaan.

#### 2. Manfaat Praktis

Bagi manajemen PT. Jakarana Tama cabang Medan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang gaya kepemimpinan demokratis dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan.

### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Rikki Lingga (2012) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 cabang Medan.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang di ajukan oleh penulis dimana :

1. Variabel yang diteliti pada penelitian terdahulu mencakup variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang diajukan oleh penulis mencakup variabel indepenen yang terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis dan pemberian *reward* dengan variabel dependen yaitu, kinerja karyawan.

2. Variabel pemberian *reward* ditambahkan oleh penulis dalam penelitian yang diajukan karena ingin mengetahui apakah pemberian *reward* berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarana Tama cabang Medan, dimana pemberian *reward* merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri karyawan dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Tahun pengamatan penelitian terdahulu dilakukan dengan menggunakan tahun pengamatan 2012, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan tahun pengamatan 2017.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL