

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen yang memiliki nilai strategis paling tinggi dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. SDM bukan hanya menjadi pendorong utama kesuksesan operasional perusahaan, tetapi juga dapat menjadi faktor yang mendukung perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif. SDM yang berkualitas tidak hanya menjalankan aktivitas operasional dengan efisien, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan kemampuan adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan bisnis. Perusahaan yang memiliki SDM yang unggul memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dalam jangka panjang.

Kepemimpinan merupakan suatu pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi, arahan, dan mengawasi berbagai aspek yang ada dalam suatu organisasi dengan maksud mencapai. Dengan menerapkan metode ini, kepemimpinan memiliki kemampuan untuk memengaruhi anggota tim atau karyawan agar mereka dapat bekerja dengan tingkat kinerja yang optimal. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya tentang pengambilan keputusan, tetapi juga mencakup pengembangan potensi anggota tim untuk mencapai keberhasilan bersama (Sing & Edalmen, 2023: 143).

Reward dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau individu yang memegang posisi kepemimpinan kepada karyawan yang telah berhasil menjalankan suatu tugas atau tindakan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai waktu yang telah ditetapkan

oleh perusahaan. Dengan memberikan *reward* yang sesuai, perusahaan tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, namun hal tersebut juga melibatkan pembentukan lingkungan kerja yang positif di mana para pekerja merasa dihormati dan diapresiasi atas kontribusi yang mereka berikan (Habibi & Fitriani, 2023: 122).

Punishment adalah bentuk tindakan disipliner yang diberikan kepada seorang karyawan karena mereka tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang telah mereka perintahkan untuk dilakukan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan kepada mereka. Tindakan ini biasanya diambil sebagai respons terhadap kinerja yang kurang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang telah diamanahkan. Sanksi ini dapat mencakup berbagai langkah seperti peringatan tertulis atau bahkan pemutusan hubungan kerja tergantung pada pelanggaran yang dialami oleh karyawan tersebut (Fahmiansyah *et al.*, 2023: 102).

Kinerja karyawan adalah tindakan konkret yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai bentuk pencapaian dalam pekerjaan. Tindakan ini merangkum segala kegiatan serta pencapaian yang dilakukan oleh seorang anggota tim sesuai dengan perannya dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan atau kelompok. Pada hal ini, kinerja karyawan mencerminkan dengan sejauh mana seseorang berhasil dalam menjalankan tugas serta berkontribusi terhadap tujuan dan misi perusahaan. Karyawan menunjukkan kinerja yang baik sering kali mendapatkan pengakuan lebih lanjut dalam organisasi (Harinie *et al.*, 2023: 236).

PT Gunung Mas Internasional, sebuah perusahaan yang berbasis di Kota Batam dan bergerak di sektor produksi kasur dengan merek Simson. Sebagai salah

satu perusahaan terkemuka di Kota Batam, PT Gunung Mas Internasional telah berusaha keras untuk memajukan karyawan. Meskipun demikian, saat ini ada beberapa permasalahan yang perlu diatasi terkait kepemimpinan serta sistem *reward* dan *punishment* di perusahaan ini. Meskipun upaya telah dilakukan untuk menerapkan metode tersebut kepada sejumlah besar karyawan, tampaknya masih ada kesenjangan antara harapan karyawan dan pelaksanaannya.

Kepemimpinan di PT Gunung Mas Internasional masih belum sepenuhnya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk memandu tim bawahannya. Situasi ini terjadi karena terdapat berbagai insiden yang menunjukkan kurangnya kualitas kepemimpinan saat bekerja di perusahaan tersebut. Untuk memberikan gambaran lebih lanjut, berikut adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT Gunung Mas Internasional:

Tabel 1.1 Karyawan Pada PT Gunung Mas Internasional

No	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	<i>Leader</i>	19
2	<i>Assistant Leader</i>	19
3	<i>Supervisor</i>	9
4	<i>Manager</i>	6
5	<i>Assistant Manager</i>	6
6	Operator Produksi	113

Sumber: PT Gunung Mas Internasional (2023)

Pada tampilan yang disampaikan Tabel 1.1 dengan tersajikan di atas, dapat melihat bahwa jumlah karyawan di PT Gunung Mas Internasional sudah seimbang antara pemimpin dan bawahan. Akan tetapi, didasari hasil dari wawancara dan observasi yang dapat diperlakukan dengan pihak PT Gunung Mas Internasional, terungkap bahwa beberapa pemimpin belum sepenuhnya mampu memberikan teladan yang baik dalam prosedur pekerjaan kepada bawahannya. Kondisi ini

disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang detail terhadap karyawan operator produksi di PT Gunung Mas Internasional oleh sebagian pemimpin. Oleh karena itu, untuk memperbaiki situasi ini, PT Gunung Mas Internasional perlu fokus pada pengembangan pemimpin yang berkualitas. Pemimpin yang berkualitas dapat memberikan panduan dan inspirasi kepada karyawan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Reward pada PT Gunung Mas Internasional telah dapat memberikan berbagai jenis *reward* kepada karyawannya sebagai pengakuan atas kontribusi mereka. Namun, *reward* ini tidak diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan. Hal ini tercermin dari jenis *reward* yang diberikan oleh pihak PT Gunung Mas Internasional sebagaimana dapat tercerminkan dibawah ini:

Tabel 1.2 Jenis *Reward* Pada PT Gunung Mas Internasional

No	Jenis <i>Reward</i>	Jumlah Karyawan yang Menerima
1	Kompensasi	32
2	Penghargaan	43
3	Hadiah	18
4	<i>Outing</i>	55
5	Promosi Jabatan	8

Sumber: PT Gunung Mas Internasional (2023)

Dalam Tabel 1.2 yang terlihat di atas, dapat melihat bahwasanya PT Gunung Mas Internasional telah mengadakan berbagai jenis *reward* kepada para karyawannya sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi yang telah mereka berikan. Akan tetapi, *reward* pada PT Gunung Mas Internasional tidak diberikan kepada semua karyawan. Sebaliknya, penghargaan tersebut hanya diberikan kepada sejumlah karyawan tertentu yang telah memenuhi sejumlah kriteria tertentu. Selain itu, *reward* yang diberikan PT Gunung Mas Internasional tidak diberikan setiap tahun. Oleh karena itu, PT Gunung Mas Internasional untuk

mempertimbangkan pemberian *reward* secara merata kepada karyawannya. Hal ini dapat berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, karena semua karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Punishment di PT Gunung Mas Internasional menjadi suatu hal yang penting dalam menjaga disiplin dan ketertiban di lingkungan kerja. Namun, masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran meskipun hukuman sudah diterapkan. Hal ini terbukti dengan data pelanggaran karyawan pada PT Gunung Mas Internasional seperti dibawah ini:

Tabel 1.3 Jenis Pelanggaran Karyawan Pada PT Gunung Mas Internasional

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran
1	Tidak memakai atribut lengkap saat bekerja	11 Kasus
2	Bermain HP saat bekerja	19 Kasus
3	Merokok saat bekerja	16 Kasus
4	Berkeleahi sesama rekan kerja	8 Kasus
5	Telambat masuk kerja	26 Kasus

Sumber: PT Gunung Mas Internasional (2023)

Dari informasi yang tertera pada Tabel 1.3 di atas, tergambar bahwa di PT Gunung Mas Internasional mengalami beberapa kejadian di mana karyawannya melanggar kebijakan perusahaan selama tahun 2023. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan telah mengambil beberapa tindakan hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, di antaranya PT Gunung Mas Internasional memberikan surat peringatan tertulis dan mengurangi gaji karyawan yang melanggar. Meskipun langkah ini telah diambil, tampaknya masih diperlukan pendekatan yang lebih tegas agar efek jera terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran dapat tercapai. Selain itu, perlu diterapkan tindakan hukuman yang

lebih keras guna menciptakan perubahan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional pada tahun 2022-2023 masih tergolong rendah, dan hal ini tercermin dari fakta bahwa target produksi yang diberikan oleh PT Gunung Mas Internasional tidak mampu dapat terlaksana sepenuhnya. Dalam kasus ini, dapat dibuktikan dengan data yang telah diperoleh sebagaimana dibawah ini:

Tabel 1.4 Kinerja Karyawan PT Gunung Mas Internasional 2022-2023

No	Bulan	Tahun	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Juni	2022	12.467	14.231	87.60%
2	Juli	2022	11.456	14.125	81.10%
3	Agustus	2022	13.456	14.111	95.36%
4	September	2022	10.765	14.347	75.03%
5	Oktober	2022	10.442	14.444	72.29%
6	November	2022	10.231	14.587	70.14%
7	Desember	2022	10.125	14.651	69.11%
8	Januari	2023	10.083	14.542	69.34%
9	Februari	2023	11.549	14.587	79.17%
10	Maret	2023	11.342	14.512	78.16%
11	April	2023	10.982	14.409	76.22%
12	Mei	2023	10.865	14.401	75.45%

Sumber: PT Gunung Mas Internasional (2023)

Menurut informasi yang telah tertera pada Tabel 1.4 di atas, tampaknya karyawan yang bekerja di PT Gunung Mas Internasional menghadapi kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan untuk periode 2022-2023. Kendala ini tampaknya disebabkan oleh masalah dalam kepemimpinan, *reward* dan *punishment*. Akibat dari penurunan kinerja karyawan ini berpotensi menciptakan dampak negatif pada pencapaian target perusahaan. Situasi ini bahkan dapat mengancam stabilitas finansial PT Gunung Mas Internasional dengan potensi

penurunan pendapatan perusahaan dan berdampak pada semua sektor. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT Gunung Mas Internasional untuk menangani masalah ini secara serius dan efektif. Tindakan yang diperlukan harus dilakukan dengan maksimal guna memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Pada konteks yang telah diuraikan dalam latar belakang sebelumnya, dapat memunculkan minat peneliti untuk merancang sebuah penelitian yang dapat dijudulkan **“Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Mas Internasional Di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai konteks yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga diperlukan untuk mengidentifikasi permasalahan yang perlu diteliti seperti dibawah ini:

1. Pemimpin belum sepenuhnya mampu memberikan teladan yang baik dalam prosedur pekerjaan kepada bawahannya.
2. Kurangnya pengawasan yang detail terhadap karyawan operator produksi di PT Gunung Mas Internasional oleh pemimpin.
3. *Reward* pada PT Gunung Mas Internasional tidak diberikan kepada semua karyawan.
4. *Reward* yang diberikan PT Gunung Mas Internasional tidak diberikan setiap tahunnya.
5. Kinerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional pada tahun 2022-2023 masih tergolong rendah.

6. Karyawan PT Gunung Mas Internasional menghadapi kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencegah perluasan permasalahan serta menjaga fokus penelitian, maka dapat mengatur batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam.
2. Karyawan yang akan menjadi responden adalah individu yang bekerja di perusahaan PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam, dengan peran dan tanggung jawabnya sebagai operator produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Jika melihat dari sudut pandang latar belakang, maka dapat merumuskan permasalahan yang akan diselidiki seperti yang diuraikan berikut ini:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam?
2. Apakah *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam?
3. Apakah *punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam?
4. Apakah kepemimpinan, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai pernyataan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diperlukan pencapaian tujuan penelitian seperti dibawah ini:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui *punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Kajian ini akan memiliki peranan yang signifikan dalam memperdalam pemahaman terhadap kompleksitas dari interaksi diantara elemen-elemen kunci seperti kepemimpinan, *reward* dan *punishment* dalam mempengaruhi kinerja karyawan di dalam lingkungan organisasi. Dengan memperluas pengetahuan ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam merumuskan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk mendukung pertumbuhan karyawan serta pada kemajuan organisasi secara keseluruhan.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Kajian ini memberikan kontribusi penting bagi peneliti dengan membuka wawasan lebih dalam tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional di Kota Batam. Melalui temuan kajian yang dilakukan ini akan dapat menjadi landasan yang memperdalam wawasan para peneliti mengenai faktor-faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks lingkungan perusahaan yang spesifik.

2. Bagi Perusahaan

Studi ini memberikan keuntungan penting bagi PT Gunung Mas Internasional. Dengan analisis mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan, *reward* dan *punishment* berpengaruh pada kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah konkret untuk meningkatkan kinerja stafnya. Langkah ini meliputi peningkatan dalam strategi kepemimpinan yang lebih efektif, perancangan program penghargaan yang lebih optimal, dan penerapan sanksi yang adil bagi karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Temuan dari riset ini akan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi Universitas Putera Batam dalam usahanya untuk meningkatkan pemahaman dan eksplorasi dalam ranah pengetahuan dan riset ilmiah. Penelitian ini dapat digunakan sebagai contoh kasus untuk mendukung kurikulum dalam program studi terkait dengan manajemen, sumber daya manusia, serta bisnis. Selain itu,

universitas dapat memanfaatkan temuan riset ini untuk memperkuat kolaborasi dengan dunia industri di Kota Batam.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya dalam area terkait. Penelitian mendalam lebih lanjut dapat dilakukan untuk memahami nuansa yang lebih spesifik dari kepemimpinan, sistem penghargaan, dan hukuman yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian masa depan dapat mempertimbangkan dampak faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi dan perkembangan teknologi.