

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan/instansi harus memiliki karyawan dengan disiplin tinggi, keterampilan dengan banyak pengalaman dan prestasi. Selain itu, staf juga memiliki pengetahuan, keterampilan kerja, pekerjaan dan banyak peluang lainnya. Meski teknologi maju, pengembangan pengetahuan tanpa sumber daya manusia, tujuannya tidak tercapai. Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan dengan cara yang efisien dan efektif, yang membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kemajuan sebuah organisasi karena sumber daya manusia melakukan kegiatannya mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari sumber daya lainnya yang disebabkan sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan dan prilaku yang dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan

Penelitian ini berfokus di PT. Surya Indah Motor Jepara. Fenomena yang terjadi pada PT. Surya Indah Motor Kudus dan Jepara terkait kinerja karyawan adalah tidak tercapainya target yang dijelaskan melalui tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Motor Jepara**

| Penilaian Kinerja | 2021   |       | 2020   |       | 2019   |       | 2018   |       |
|-------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|                   | Target | Hasil | Target | Hasil | Target | Hasil | Target | Hasil |
| Kuantitas kerja   | 100%   | 91%   | 100%   | 93%   | 100%   | 95%   | 100%   | 97%   |
| Kualitas kerja    | 100%   | 93%   | 100%   | 94%   | 100%   | 94%   | 100%   | 95%   |

Sumber: PT Surya Indah Motor Jepara, 2022

Berdasarkan tabel di atas, pada tahun 2021 dan 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan dibanding 2019 dan 2018. Pada tahun 2018 dan 2019 kuantitas kerja mencapai 97% dan 95% sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 kuantitas kerja menurun menjadi 93% dan 91%. Pada tahun 2019 dan 2018 kualitas kerja mampu mencapai 94% dan 95% sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 kualitas kerja menurun menjadi 94% dan 93%.

Permasalahan lain adalah terkait reward perusahaan dimana pemberian reward tidak sama antar bagian. Berikut ini disajikan data pembagian reward.

**Tabel 1.2**  
**Pembagian Reward**

| Bagian     | Reward                              |
|------------|-------------------------------------|
| Marketing  | Setiap mencapai target              |
| Accounting | Setahun sekali sejumlah 1 kali gaji |
| Service    | Setiap mencapai target              |

Sumber : PT. Surya Indah Motor Jepara, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa adanya perbedaan pemberian reward, dimana bagian marketing dan service mendapat reward hanya saat

mencapai target sedangkan bagian accounting mendapat reward setahun sekali sejumlah 1 kali gaji. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan yang berakibat pada tidak optimalnya kinerja karyawan.

Permasalahan lain yang terjadi di PT. Surya Indah Motor Jepara adalah terkait disiplin karyawan. Berikut ini data kehadiran karyawan.

**Tabel 1.3.**

**Data kehadiran Karyawan**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Keterlambatan</b> |
|--------------|-----------------------------|
| Juli         | 21                          |
| Agustus      | 13                          |
| September    | 15                          |
| Oktober      | 16                          |
| November     | 21                          |
| Desember     | 28                          |

Sumber : PT. Surya Indah Motor Jepara, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak hadir tepat pada waktunya. Dilihat pada tabel 1.3 jumlah keterlambatan mengalami fluktuatif. Keterlambatan karyawan dapat berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan yang tidak memotivasi karyawan menambah masalah dalam perusahaan. Dimana pemimpin tidak pernah memberikan sedikit semangat, perhatian kepada karyawan. Selain itu pemimpin sering terlambat dalam upacara pagi yang menjadi rutinitas perusahaan.

*Research gap* pada penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh I Made (2017) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hindarti dan Wahyudi (2017) yang menyatakan bahwa reward

tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. I Made (2017) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian Suwanto dan Japlani (2019) yang menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Research gap* pada penelitian sebelumnya adalah penelitian Sudarmin (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Ida (2017) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kandavel (2018), menurutnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Ida (2019), menurutnya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

*Research gap* pada penelitian sebelumnya merupakan penelitian Tony (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Yuyun (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kandavel (2018), menurutnya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Tony (2019) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Research gap* pada penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh Kandavel (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Tony (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil judul, **“Pengaruh Reward, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Indah Motor Jepara Di Masa Pandemi Covid 19”**.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.2.1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel eksogen adalah reward, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.
2. Variabel endogen adalah kinerja karyawan.
3. Variabel intervening adalah kepuasan kerja.

1.2.2. Penelitian mengambil obyek penelitian di PT. Surya Indah Motor Jepara.

1.2.3. Responden penelitian merupakan seluruh karyawan PT. Surya Indah Motor Jepara.

1.2.4. Penelitian ini dilakukan 4 bulan setelah proposal disetujui.

1.2.5. Data yang diambil pada tahun 2021.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Fenomena yang terjadi pada PT. Surya Indah Motor Jepara yaitu :

1. Kinerja karyawan kurang optimal dilihat dari penurunan hasil kinerja dan tidak tercapainya target kerja.

2. Kurang puasnya karyawan terhadap perusahaan dilihat dari kinerja yang kurang optimal.
3. Adanya perbedaan pemberian reward, dimana bagian marketing mendapat reward hanya saat mencapai target sedangkan bagian accounting mendapat reward setahun sekali sejumlah 1 kali gaji
4. Jumlah keterlambatan mengalami fluktuatif.
5. gaya kepemimpinan yang tidak memotivasi karyawan menambah masalah dalam perusahaan. Dimana pemimpin tidak pernah memberikan sedikit semangat, perhatian kepada karyawan. Selain itu pemimpin sering terlambat dalam upacara pagi yang menjadi rutinitas perusahaan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh reward terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19?

- 1.3.6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19?
- 1.3.7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19?

#### **1.4. Tujuan Masalah**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh reward terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19.
- 1.4.6. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19.



- 1.4.7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19.

## **1.5. Manfaat Masalah**

### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan serta bahan pengembangan bagi pihak PT Surya Indah Motor Jepara sebagai sumber informasi dan merumuskan pengambilan keputusan yang tepat dalam menghadapi masalah perusahaan, khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.