

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Dunia bisnis berkembang pesat dan dapat berubah terus-menerus. Di era globalisasi dan pandemi, perusahaan semakin terpacu untuk terlibat langsung dalam kegiatan organisasi agar mereka dan talentanya dapat bersaing dengan yang lain dan bertahan di masa sulit seperti sekarang ini. Semua perusahaan berusaha guna menggapai goal yang direncanakan dalam menjalankan aktivitasnya. Salah satu hal penting adalah keberhasilan seluruh aktivitas perusahaan dalam proses pencapaian tujuan, tak sekedar bergantung pada teknologi, sumber daya, peralatan, tapi juga aspek sdm. Untuk bertahan di era globalisasi yang semakin meningkat, sumber daya manusia kini menarik perhatian dan perhatian organisasi. Oleh karena itu, saat ini karyawan memegang peranan yang menentukan dalam mendorong segala inovasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi tentu memastikan mereka melakukan yang terbaik untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya untuk mencapai tujuan bisnis mereka. Karyawan adalah aset terpenting organisasi. Kesuksesan atau kegagalan organisasi dalam mewujudkan goal ada di tangan karyawan. Peran manajemen dalam pembinaan karyawan dapat sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Karyawan juga merupakan aset penting bagi keberhasilan perusahaan.

Hasil kerja karyawan menjadi faktor penting dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi. Semakin tinggi hasil kerja karyawan maka semakin

mudah pencapaian tujuan perusahaan. Dukungan sumber daya sangat dibutuhkan oleh perusahaan, seperti instruksi manajer, motivasi karyawan, penegakan aturan, lingkungan kerja yang nyaman, dan penyediaan peralatan yang sesuai untuk membantu mencapai tujuan yang telah direncanakan. Peningkatan hasil kerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam situasi genting dan kompetitif. Oleh karena itu, upaya peningkatan hasil kerja karyawan menjadi tantangan yang serius, karena kesuksesan perusahaan bergantung pada kualitas kinerja orang-orang yang terlibat (Rivai, 2015:12).

Pemimpin merupakan faktor utama dalam hasil kerja karyawan perusahaan. Jika pemimpin dapat bertindak bijaksana, karyawan akan lebih mudah diarahkan, mereka akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan, dan manajer akan mengubah sikapnya. Ketika *leader* tidak memperhatikan bawahannya dan hanya dapat memerintah maka karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi kinerja menjadi kurang optimal. Sebaliknya, jika *leader* selalu berhati-hati dan memberi contoh kepada karyawan, karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan hasil kerja karyawan tersebut optimal. Leadership menjadi penting karena memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Sutikno, 2014:16).

Disiplin kerja ialah kemauan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Maka, disiplin kerja adalah alat bagi pemimpin guna berkomunikasi dengan karyawannya untuk menyesuaikan diri dengan aturan yang ada. Karena susah untuk suatu perusahaan mencapai

tujuannya tanpa didukung oleh disiplin karyawan yang baik. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci kesuksesan sebuah perusahaan (Sinambela 2016:335).

*Giving reward* mencakup banyak insentif yang diterima karyawan atas pencapaian kerja untuk perusahaan. *Giving reward* diberikan sebagai insentif untuk mendorong motivasi kerja karyawan untuk lebih baik lagi. Menurut Handoko (2016), *giving reward* adalah suatu bentuk penghargaan atas upaya untuk memperoleh karyawan yang profesional untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kemudian *punishment*, ini menjadi penting karena berguna untuk memotivasi hasil kerja karyawan dan agar karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. *Giving reward* dan *punishment* jelas dua unsur yang berbea dan bertolak belakang, namun keduanya saling berkaitan. Dua unsur ini menjadi pemacu semangat karyawan dalam peningkatan kinerja.

Hasil penelitian Lor (2019) menyatakan *leadership* mempunyai pengaruh positif pada hasil kerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian Marjaya (2019) *leadership* tidak berpengaruh positif atau berarti berpengaruh negatif terhadap hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian Dihan (2020) menyatakan bahwa *giving reward* berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan. Karena ketika seorang karyawan mendapat *reward* atas apa yang dikerjakan maka ia akan merasa dihargai dan akan berimbas pada kinerjanya yang meningkat, dan ketika karyawan mendapat *punishment* atas pelanggaranannya maka ia akan merasa jera dan tidak mengulangnya lagi. Sedangkan menurut Suak (2017) *giving reward* tidak mempunyai pengaruh positif pada hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian Kasmawati (2021) menyatakan *leadership* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Karena ketika seorang pemimpin dapat dengan baik membawahi karyawannya, memberikan contoh tidak hanya memberi perintah, dan juga tegas maka karyawan akan terbiasa untuk bisa disiplin. Sedangkan menurut Rizal (2019) *leadership* berpengaruh negatif pada disiplin kerjakaryawan.

Hasil penelitian Rahmi (2020) menyatakan disiplin karyawan mempunyai pengaruh positif pada hasil kerja karyawan. Karena ketika karyawan telah memiliki rasa disiplin atas pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerja yang akan stabil bahkan meningkat. Kemudian Iptian (2020) juga berpendapat disiplin karyawan mempunyai pengaruh positif pada hasil kerja karyawan.

Perusahaan PT Dasaplast Nusantara sendiri berdiri di Jl. RayaPecangaan, Jepara-Kudus. PT Dasaplast Nusantara adalah pabrik karung yang sudah berdiri >35 tahun. Dulu perusahaan ini hanya memproduksi karung goni sebagai kemasan beras dan gula, namun kini juga memproduksi plastik.

**Tabel 1. 1**  
**Data Jumlah Karyawan per Januari 2022**

| Tingkat Pendidikan | Jumlah Karyawan | Persentase (%) |
|--------------------|-----------------|----------------|
| SMA/SMK            | 150             | 68,2%          |
| Diploma            | 50              | 22,7%          |
| Sarjana            | 20              | 9,1%           |
| Total              | 220             | 100%           |

Sumber: Data PT Dasaplast Nusantara 2022

Berdasar data pada tabel 1 tertera jumlah karyawan PT Dasaplast Nusantara beserta latar belakang pendidikan para karyawan. Terlihat jelas bahwa posisi terbanyak ditempati oleh lulusan SMA/SMK sederajat. Dengan banyaknya

karyawan yang berpendidikan rendah justru akan lebih mudah untuk memotivasi dalam peningkatan kualitas kerja, contohnya dengan adanya pemberian *giving reward*, mengingat tidak tingginya gaji para karyawan. Jadi *giving reward* dirasa cocok menjadi metode yang dipilih oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja dan meminimalisir stress kerja para karyawan.

**Tabel 1. 2**  
**Pertumbuhan Pendapatan Komersial PT Dasaplast Nusantara**

| No | Skim      | Desember 2020 |            | RKA      |          | Desember 2021 |          | Delta<br>Pertumbuhan |     |
|----|-----------|---------------|------------|----------|----------|---------------|----------|----------------------|-----|
|    |           | Pendapatan    | Pendapatan | Insentif | Insentif | Pendapatan    | Insentif | YoY                  | RKA |
| 1  | Komersial | 30M           | 5,6M       | 55M      | 11M      | 34M           | 6M       | 4M                   | 14M |

Sumber: Data PT Dasaplast Nusantara 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat adanya pertumbuhan pendapatan komersial PT Dasaplast Nusantara pada kurun waktu satu tahun, yaitu bulan desember 2020 dari semula yang hanya sebesar 30M hingga desember 2021 naik menjadi sebesar 34M, yaitu dengan total pertumbuhan sebesar 4M. Terdapat juga kenaikan pemberian insentif sebesar 400 juta dari yang semula hanya 5,6M pada bulan desember 2020 menjadi 6M pada bulan desember 2021. Walaupun telah terjadi pertumbuhan pada pendapatan komersial, namun ternyata target perusahaan belum tercapai sebesar 14M, karena pendapatan perusahaan baru mencapai 11M, yang berarti perusahaan masing tertinggal target sebanyak 3M. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurang optimalnya kinerja perusahaan, yang salah satu penyebabnya ialah kurang disiplinnya karyawan. Hal ini berimbas pada kurang optimalnya hasil kerja karyawan, dan mengakibatkan *giving reward* pun menjadi tidak maksimal.

Dalam realita suatu perusahaan, karyawan menjadi faktor penentu pencapaian dan keberhasilan target perusahaan, tanpa karyawan tentu unsur lainnya tidak bisa dimanfaatkan. Dengan begitu, karyawan perlu mendapat perhatian lebih. Bentuk perhatian perusahaan tidak melulu mengenai pemberian uang atau barang, tetapi bisa seperti keadilan, yaitu berpatokan pada aturan pemerintah mengenai batas upah minimum.

Kondisi di ataslah yang menjadi latar belakang penelitian yang berjudul “PENGARUH *LEADERSHIP* DAN *GIVING REWARD* TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN PT DASAPLAST NUSANTARA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Berdasar uraian latar belakang yang telah dijelaskan, ditemukan beberapa permasalahan, yaitu:

- a. Objek penelitian ini yaitu PT Dasaplast Nusantara;
- b. Variable yang diteliti meliputi variabel *leadership*, *giving reward*, hasil kerja karyawan dan disiplin kerja;
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dasaplast Nusantara;
- d. Waktu penelitian selama 1 bulan.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Beberapa masalah yang ada dalam PT Dasaplast Nusantara antara lain adalah:

1. Berdasarkan data pertumbuhan pendapatan komersial perusahaan jelas terlihat belum tercapainya target yang mengakibatkan *giving reward* yang dikeluarkan oleh perusahaan menjadi tidak maksimal untuk karyawan.
2. Berdasarkan data pertumbuhan pendapatan komersial perusahaan terlihat kurang optimalnya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh tingkat disiplin karyawan.
3. Berdasarkan data pertumbuhan pendapatan komersial perusahaan terlihat jika ada peningkatan atas hasil kerja karyawan walaupun belum memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

Dari penjelasan di atas, pokok perumusan masalah dalam ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh *leadership* terhadap hasil kerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara?
2. Bagaimana pengaruh *giving reward* terhadap hasil kerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara?
3. Bagaimana pengaruh *leadership* terhadap disiplin kerja di PT Dasaplast Nusantara?
4. Bagaimana pengaruh *giving reward* terhadap disiplin kerja di PT Dasaplast Nusantara?
5. Bagaimana pengaruh hasil kerja karyawan terhadap disiplin kerja di PT Dasaplast Nusantara?
6. Bagaimana pengaruh *leadership* terhadap hasil kerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?

7. Bagaimana pengaruh *giving reward* terhadap hasil kerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, berikut hal-hal yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh *leadership* terhadap hasil kerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara;
2. Menganalisis pengaruh *giving reward* terhadap hasil kerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara;
3. Menganalisis pengaruh *leadership* terhadap disiplin kerja di PT Dasaplast Nusantara;
4. Menganalisis pengaruh *giving reward* terhadap disiplin kerja di PT Dasaplast Nusantara;
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap hasil kerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara.
6. Menganalisis pengaruh *leadership* terhadap hasil kerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening;
7. Menganalisis pengaruh *giving reward* terhadap hasil kerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.



### 1.5. Manfaat Penelitian (Kegunaan)

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi atau bahan bacaan untuk peneliti-peneliti setelah penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharap bisa memberikan informasi tambahan untuk penelitian setelah ini perihal *leadership*, *giving reward*, hasil kerja karyawan, dan disiplin kerja.