

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan digital seperti sekarang ini dimana semua hal yang berkaitan dengan informasi bisa didapat dengan sangat mudah dan tentu saja membawa dampak yang cukup besar bagi suatu organisasi atau perusahaan. Langkah yang harus diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya adalah memperkuat hubungan internal perusahaan itu sendiri. Faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang diperkerjakan pada sebuah perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik mulai dari pemimpin sampai karyawan. Dengan tercukupinya sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan memiliki potensi lebih untuk berkembang.

Untuk menciptakan sistem penilaian dan penghargaan yang efektif bagi karyawan, maka perusahaan perlu mengadakan evaluasi kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Melalui evaluasi kinerja, perusahaan dan karyawan sama-sama mendapatkan keuntungan dalam hal mengetahui aspek yang harus diperbaiki, melindungi perusahaan secara hukum dan menentukan pelatihan karyawan yang tepat.

Dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan ada beberapa faktor yang sangat berpengaruh salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan bertujuan merangsang orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja tinggi.

Kepemimpinan meliputi memotivasi dan berkomunikasi dengan para pekerja, baik secara perorangan maupun kelompok. Fungsi kepemimpinan adalah tentang cara para manajer/pemimpin memotivasi para pekerja untuk bekerja dan melaksanakan rencana-rencana manajemen dengan melakukan pekerjaan mereka. Untuk itu dibutuhkan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi penggerak perubahan organisasi (Sudaryo,2018:148).

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan harus memperhatikan hal yang paling utama yaitu pemenuhan kebutuhan karyawan seperti imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi. *Reward* atau kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Fahmi,2020:64). Pemberian *reward* atau penghargaan harus berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Punishment juga sangat penting untuk menjaga kestabilan perusahaan supaya tetap pada jalur yang dikehendaki. Menurut Busro (2020,316) *punishment* atau hukuman merupakan sanksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan, atau tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan. Fungsi diterapkannya *punishment* adalah untuk memberikan efek jera kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan kerja dan sebagai alat pendidikan terhadap seseorang agar tidak melakukan tindakan pelanggaran.

Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang memberikan pelayanan yaitu menyediakan air bersih dan menyalurkan kerumah-rumah warga. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melihat beberapa fenomena yang terjadi pada perusahaan terkait dengan kepemimpinan: *pertama*, pemimpin jarang mendengar dan merespon keluhan karyawan. *Kedua*, pimpinan tidak memiliki inisiatif untuk melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan, dan kurang mempercayai masukan alasan dari karyawan, sehingga karyawan enggan untuk memberikan kritik, saran, maupun ide kepada pimpinan, seperti perbaikan penyaringan air di PDAM yang menyebabkan kerusakan pada bagian mesin. Untuk memperbaiki kerusakan tersebut pimpinan harus melakukan diskusi terlebih dahulu, namun pimpinan langsung menentukan jumlah dana yang diperlukan dan jadwal perbaikan yang akan dilakukan, sehingga karyawan merasa pimpinan tidak mendengarkan pendapat mereka dalam berpratisipasi untuk perbaikan penyaringan.

Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki karyawan yang beragam, ada yang memiliki kinerja yang baik dan ada juga yang memiliki kinerja yang buruk, karyawan yang memiliki kinerja baik akan direkomendasikan untuk kenaikan jabatan atau pemindahan seksi kerja pada bagian yang lebih memiliki tanggung jawab besar kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan tersebut. Namun kenyataannya karyawan yang memiliki prestasi belum tentu mendapatkan promosi jabatan dikarenakan promosi jabatan diberikan kepada karyawan berdasarkan sistem

seleksi yang ditentukan oleh bupati. Dalam hal finansial, pimpinan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi atau mereka yang telah mencapai target misalnya karyawan dapat mengajak masyarakat untuk berlangganan di PDAM dengan jumlah yang di tentukan. Dengan adanya *reward* ini karyawan merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Dengan memberikan *reward* secara finansial ataupun non finansial diharapkan mampu menjaga kestabilan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu telah menggunakan sistem *punishment* untuk para karyawan yang tidak melaksanakan kinerjanya secara maksimal. Adapun yang menjadi fenomena *punishment* adalah kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan contohnya banyak karyawan tidak mematuhi dan menaati peraturan yang diterapkan perusahaan seperti datang terlambat dan pulang lebih awal, serta penyalahgunaan fasilitas. Pimpinan nantinya akan memberikan teguran, surat peringatan dan hukuman dalam bentuk pemindahan pegawai pada bagian lain misalnya seperti bagian yang lebih rendah atau bahkan memutasikan karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik, nantinya pemberian *punishment* akan lebih meningkatkan kembali kinerjanya dan menjadi contoh bagi karyawan lain yang ingin melakukan pelanggaran kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, *Reward***

dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama bagi:

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitan Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-terori yang diperoleh dari perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu serta memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia yang dimiliki.

c. Bagi Universitas Baturaja

1. Sebagai bahan acuan yang di pergunakan oleh perguruan tinggi untuk melulusan mahasiswa guna mendapatkan gelar sarjana sesuai dengan bidang keilmuannya.

Perguruan tinggi dapat mengevaluasi sejauh mana mahasiswa tersebut memahami