

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan dalam era globalisasi sekarang ini semakin tinggi, sehingga perusahaan harus meningkatkan kinerjas karyawan agar dapat bertahan. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan, terutama bagi perusahaan jasa dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik (Tampi, 2014).

Suatu perusahaan perlu didukung dengan perusahaan yang kondusif dan sesuai guna meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan (Zulfah dan Warnanti, 2015). “Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya” (Nawawi, 2003: 115). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan mampu menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja giat, bertanggung jawab dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut maka dibutuhkan sebuah gaya kepemimpinan yang dapat memandang karyawan tidak lebih dari

sekedar aset perusahaan, tetapi juga memandangi sebagai suatu mitra usaha (Bakara dan Sukiswo, 2015).

Hal tersebut tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tangkuman, Tewel, dan Trang (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Miftah (2012), menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Nitisemito, 1986). Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan. Maka dari itu perusahaan harus memiliki sistem penghargaan yang dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya.

Mulyadi dan Setyawan (2001) menyatakan bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja mendorong personel untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan perusahaan untuk memotivasi personilnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personal secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (bukan perilaku yang disukai personal secara pribadi).

Gibson dalam Wibowo (2007: 149) menyatakan tujuan utama program penghargaan (reward) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai

untuk mencapai kinerja. Penghargaan merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antarstaf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza (2013) bahwa perusahaan yang menjalankan sistem penghargaan dengan baik, maka secara langsung perusahaan tersebut akan merasakan dampak positif dari meningkatnya kinerja karyawan.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Purnamasari (2008) mengenai pengukuran kinerja, sistem penghargaan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu kepala cabang PT. Agrodana *Futures* Cabang Bandung, diperoleh informasi mengenai sistem penghargaan yang diterapkan di perusahaan sudah cukup baik. Penghargaan yang ditawarkan berupa insentif tahunan yaitu liburan keluar negeri dan *tittle* berupa *best marketing* dan *best trader*. Meskipun penghargaan yang ditawarkan cukup menarik, namun para karyawan masih belum dapat memperoleh target yang sudah ditetapkan. Berbeda dengan PT. Agrodana *Futures* Cabang Surabaya yang beberapa karyawannya berhasil mendapatkan penghargaan tersebut. Hal ini menjadi pertanyaan bagi para pemimpin di PT. Agrodana *Futures* Cabang Bandung.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian sejenis dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrodana Futures Cabang Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya atau masih kurang baiknya kinerja karyawan. Pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *system reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data maupun informasi yang relevan dengan masalah yang diidentifikasi, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan, serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana pada Universitas Kristen Maranatha. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berikut adalah beberapa kegunaan yang diharapkan oleh penulis dari penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama masa studi serta dapat memperluas wawasan ilmiah dibidang akuntansi dan hal ini akan sangat berguna bila kelak terjun ke masyarakat.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan guna memperbaiki kelemahan yang ada pada perusahaan sehingga perusahaan dapat beroperasi lebih baik guna peningkatan kinerja.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan *system reward* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT Agrodana Futures yang berlokasi di Jalan Laswi No. 12 Bandung. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Februari sampai dengan selesai.

