

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis antar perusahaan saat ini sangatlah ketat, Ketika dilihat berdasarkan kondisi yang ada. Ketatnya persaingan didalam berbisnis saat ini juga dapat mendukung tenaga kerja yang dimiliki setiap perusahaan untuk senantiasa dapat meningkatkan kinerjanya dan menghasilkan produk yang bisa diterima oleh konsumen. Keberlangsungan eksistensi industri makanan dan minuman juga disebabkan oleh fakta bahwa pada dasarnya setiap manusia butuh makanan dan minuman selama hidupnya. Di sisi lain, gaya hidup masyarakat Indonesia yang semakin konsumtif dan daya beli masyarakat yang meningkat menyebabkan perubahan kebiasaan konsumsi sehingga masyarakat membeli makanan di restoran daripada memasak di rumah. Industri ini memiliki peluang dan prospek yang besar dan bisa berkembang pesat jika direncanakan dan dikelola dengan benar Haryandika dan Santra (2021:139).

Salah satunya perusahaan di Kabupaten Sidoarjo adalah PT Cipta Kreasi Wiastama, yang berkantor di Citra Garden Cluster Aster C6/27, Ds Entalsewu, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252. PT Cipta Kreasi Wiastama Sidoarjo merupakan perusahaan kuliner yang menjual gelato yang diberi nama "Latimo Gelato". Gelato merupakan sebutan untuk produk es krim ala Italia Kanse et al (2020:74). Latimo Gelato adalah "gelato italia otentik" premium, yang memiliki tekstur sangat halus dan cita rasa Italia yang khas, dibuat dengan bahan utama susu segar dan buah-buahan berkualitas, higienis untuk menciptakan produk yang berkualitas. Saat ini ada 22 rasa yang berbeda untuk ditawarkan ke pelanggan. PT Cipta Kreasi

Wiastama saat ini memiliki beberapa cabang *store* latimo gelato yang ada di Jawa Timur yaitu seperti kota Sidoarjo, Malang, dan Surabaya.

Untuk memenuhi target perusahaan mengharapkan karyawan untuk bekerja secara optimal. PT Cipta Kreasi Wiastama memiliki peraturan yang wajib dipahami dan dipatuhi serta dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Jadwal jam kerja pada PT Cipta Kreasi Wiastama yang dimana jam kerja ini wajib dipatuhi oleh karyawan yang ada. Jam kerja tersebut berlaku untuk Kepala bagian, HRD, Admin, *Supervisor*, dan *General Affair* yang ada didalam perusahaan. Namun, ada dua bagian waktu kerja karyawan di perusahaan. Pekerja tetap dan pekerja *shift*. Pertukaran waktu atau *shift* hanya berlaku untuk karyawan yang bekerja di *store*.

Saat ini sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat erat kaitannya dengan karyawan yang memiliki sikap kompetensi yang tinggi. Jika sebuah perusahaan ingin mencapai tujuannya, maka harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kemampuan untuk mempengaruhi perusahaan secara signifikan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah yang ada pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan menurut Syamsurizal (2016:1). Perencanaan personalia adalah paket fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi yang harus dapat mencegah kesalahan dalam mempekerjakan karyawan yang tidak berkinerja baik atau mempekerjakan personel yang dapat diterima. Perencanaan Sumber Daya

Manusia yang baik yaitu perencanaan yang memiliki konsep dan bisa dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

Kebutuhan akan personel dalam perusahaan tidak hanya karyawan yang terampil dan kompeten, tetapi perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang dapat bekerja keras dan selalu mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah keberhasilan seseorang saat melaksanakan tugas, pekerjaan yang bisa dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, serta bagaimana orang tersebut diharapkan untuk melakukan dan berperilaku sesuai dengan tugasnya, tanggung jawabnya sesuai dengan kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk tugas tersebut. Kinerja pegawai yang baik merupakan cara untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga harus dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut Hasibuan (2016:94).

Sebuah organisasi selalu melibatkan satu orang lebih untuk berinteraksi dengan insentif, biasanya disebut dengan pemimpin. Kepemimpinan pada umumnya dapat difungsikan sebagai pengembangan untuk anggota timnya di dalam bekerja serta meningkatkan karakter anggota tim agar mampu bekerja dengan baik. Dari kepemimpinan yang baik dan benar maka eksistensi dan tuntutan keberhasilan perusahaan maka akan tercapai dengan sesuai target perusahaan.

Selain kepemimpinan, *Reward* juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Rizki et al (2019:58) *Reward* adalah suatu metode agar dapat memotivasi seseorang untuk selalu mendapat kebaikan didalam meningkatkan prestasinya. *Reward* sendiri digolongkan menjadi dua

kelompok yaitu manfaat internal dan eksternal. *Reward* memiliki pengertian yang bersifat positif terhadap pegawai.

Selain itu juga lingkungan kerja juga berperan penting didalam kinerja karyawan. Setiap karyawan layaknya seseorang manusia pasti membutuhkan kenyamanan didalam lingkungan kerjanya. Menurut Sutrisno (2015:118), lingkungan kerja merupakan semua ruang kerja dan infrastruktur disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang bisa membuat perbedaan dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga memiliki fungsi penting didalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu fisik dan non fisik. Menjaga lingkungan kerja sangat penting didalam kinerja karyawan di setiap perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, manajemen perusahaan wajib memperhatikan dengan serius terhadap bagian-bagian lingkungan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dalam lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan menikmati pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.

Perusahaan yang akan diteliti mengenai hal ini adalah PT Cipta Kreasi Wiastama Sidoarjo. Perusahaan ini memproduksi dan menjual produk yaitu gelato yang diberi nama "Latimo Gelato". Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di PT Cipta Kreasi Wiastama, menunjukkan bahwa masih ada kurangnya komunikasi vertikal antara atasan untuk bawahan maupun sebaliknya bawahan untuk atasan dalam menyampaikan informasi. Serta kurang diperhatikannya sistem *reward* di PT Cipta Kreasi Wiastama. Disamping itu lingkungan kerja di PT Cipta Kreasi Wiastama masih ada beberapa hal yang membuat para karyawan merasa kurang nyaman didalam

menjalankan tugasnya, karena dilihat dari beberapa fasilitas yang ada, masih ada beberapa fasilitas yang seharusnya diperbaharui.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cipta Kreasi Wiastama Sidoarjo”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka untuk permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja di PT Cipta Kreasi Wiastama?
2. Bagaimana kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cipta Kreasi Wiastama?
3. Manakah pengaruh dominan kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Kreasi Wiastama?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis manakah pengaruh dominan kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna untuk keilmuan (teori) atau peneliti dan subjek peneliti (praktis) yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teori

Hasil penelitian ini sangat berharap agar bisa memberi manfaat didalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang terutama ada didalam hal kinerja karyawan dan berkaitan dengan kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja. Dari penelitian ini juga berharap bisa dijadikan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang sudah ada

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini berharap bisa memberi manfaat sebagai bahan pertimbangan perusahaan didalam mengambil keputusan yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diharapkan untuk bisa mencegah adanya penurunan kinerja karyawan yang bisa merugikan perusahaan.