

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan tindakan manajemen yang memengaruhi sifat hubungan antara organisasi dan karyawannya (Beer et al, 1987). Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang dirancang untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen karyawan, fleksibilitas dan kualitas pekerjaan (Guest, 1987). Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan di dalamnya terdapat manusia yang berperan sebagai sumber daya paling penting dibandingkan dengan sumber daya lain seperti uang ataupun mesin. Fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri adalah sebagai penggerak dari sumber daya manusia yang pemikirannya dipengaruhi oleh banyak faktor yang akan berpengaruh terhadap prestasinya. Setiap perusahaan dalam mencapai tujuan, tentunya mengambil peran sumber daya manusia, hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (1997) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dari organisasi.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat

mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik (Siahaan et al., 2016). Tanpa sumber daya manusia di perusahaan, peningkatan kinerja sulit dan sementara menurut Gibson et al. (1996) kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Pada penelitian PT. Lani Santoso Setiabdi Karanganyar, dimana perusahaan tersebut bergerak dibidang penjualan buku tulis. Cakupan kerjanya tergolong sudah skala nasional artinya sistem kerja pastinya dari perusahaan dituntut karyawan harus mempunyai target dalam penjualan. Adanya target tersebut akan membuat karyawan memiliki beban atau tanggung jawab dalam memenuhi ekspektasi perusahaan. Akan tetapi karyawan yang saya perhatikan sepertinya semangat menjalankannya. Hal inilah yang saya ingin mengetahui dengan semangat kinerjanya itu apa yang mendukungnya baik dari sisi gaya kepemimpinannya dan insentifnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan ketulusan waktu. Dengan demikian, kesuksesan atau kesuksesan dalam suatu perusahaan tergantung pada orang-orang di dalamnya. Pimpinan dan karyawan, secara bersama-sama atau sendiri-sendiri memiliki minat dalam mencapai tujuan (Utama, Sapta & Yuesti, 2018). Kinerja karyawan adalah salah satu aspek wajib yang harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan, karena kinerja karyawan menuntut organisasi untuk mencapai tujuannya (Surbakti, 2013). Menurut Hasibuan (2005), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketulusan serta waktu. Untuk

kinerja karyawan yang tinggi, kita membutuhkan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusianya.

Pencapaian tujuan adalah filosofi bisnis yang selalu mendasari setiap aktivitas perusahaan. Dimana perusahaan dalam melakukan kegiatan harus memiliki pemimpin yang handal sehingga dapat mengarahkan dan mengembangkan upaya - upaya bawaan sesuai dengan kekuatan yang dimilikinya terhadap pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan secara efisien, efektif dan ekonomis. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya ditunjukkan oleh jumlah kekuatan yang dimiliki dan bagaimana menggunakannya, tetapi ditunjukkan oleh kepedulian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahan, komitmen untuk pertumbuhan bawahan, terutama sikap protektif yang ditunjukkan untuk memperkuat kemauan bawahan dan implementasi pekerjaan untuk meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan itu seorang pemimpin yang selalu berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi organisasi, dan fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerja. Ini sesuai dengan kondisi persaingan global saat ini yang selalu berubah, sehingga dituntut untuk lebih adaptif terhadap lingkungan.

Selama bertahun-tahun, kepemimpinan telah menghadirkan tantangan besar bagi para praktisi dan peneliti (Northhouse, 2013). Istilah kepemimpinan adalah fenomena yang sangat dihargai yang sangat kompleks dan merupakan proses yang mirip dengan manajemen dalam banyak hal karena melibatkan pengaruh dan membutuhkan kerja sama dengan orang-orang, yang juga

dibutuhkan manajemen (Northhouse, 2013). Ologbo & Saudah (2011) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan dukungan manajer sangat menambah keterlibatan karyawan. Kepemimpinan bukanlah hal dalam satu ukuran cocok untuk semua. Sering kali, seorang manajer harus menyesuaikan gaya mereka agar sesuai dengan situasi atau kelompok tertentu dan inilah mengapa berguna untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang berbagai gaya kepemimpinan. Semakin banyak pendekatan yang akrab dengan manajer maka semakin banyak alat yang dapat mereka gunakan untuk memimpin secara efektif (Murray, 2013).

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam perencanaan dan pengembangan strategi perusahaan (Yukl, 2006; Pratt, 2004 dalam Yuliana, 2010), karena gaya kepemimpinan yang berbeda akan mempengaruhi cara manajer menggunakan dan mengembangkan sistem dan data akuntansi perusahaan. Dalam kondisi ini pemimpin memegang posisi strategis, Effendi (2002) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam upaya membimbing, membimbing, mengarahkan dan mengendalikan pikiran, perasaan, atau perilaku para pemimpin. seseorang atau beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan adalah orang yang memiliki kelebihan dan keterampilan di mana ia adalah seorang komandan, pembimbing, pengarah, dan bimbingan, sehingga mereka dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, dan yang paling penting faktor dalam

menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan (Utama, Sapta & Yuesti, 2018). Konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan total kinerja perusahaan.

Kompensasi dilakukan oleh perusahaan untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang lebih baik dan sistem kompensasi harus dapat memberikan motivasi karyawan sehingga kinerja mereka selalu meningkat. Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Salah satu alat penting dalam organisasi adalah penciptaan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerja akan puas dengan kesesuaian keterampilannya, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi pekerja (Hasibuan, 2006)

Saat ini banyak perusahaan menggunakan semacam sistem insentif untuk memotivasi dan memberi penghargaan kepada karyawan mereka. Dalam dua dekade terakhir, insentif menjadi lebih populer dan perusahaan menggunakan banyak uang dalam sistem insentif mereka. Biasanya perusahaan menganggap insentif penting dalam memotivasi karyawan dan membuat atasan lebih menarik di antara calon karyawan di masa depan.

organisasi tidak dapat mempertahankan kinerja kelembagaan tanpa memberikan insentif kepada karyawan mereka berdasarkan peran efektif dan efisien mereka. Seperti organisasi lain yang menghadapi banyak tantangan di bawah globalisasi, terutama dalam hal memberikan insentif kepada karyawan, ada kebutuhan bagi perusahaan untuk merumuskan sistem insentif terpadu agar sesuai dengan pengembangan pekerjaan untuk melayani tujuan umum peningkatan pengetahuan, pengurangan biaya, penyediaan tinggi layanan berkualitas, mencapai pangsa kompetitif di tengah-tengah beberapa organisasi di negara ini.

Nasib organisasi biasanya ditentukan oleh karyawannya sehingga masuk akal untuk memahami bagaimana karyawan dapat termotivasi. Sejauh menyangkut motivasi karyawan, program insentif motivasi karyawan telah ditemukan sebagai teknik yang paling umum diadopsi di antara organisasi. Oleh karena itu, pada berbagai skema dan teknik yang berkaitan dengan kinerja dan insentif pertumbuhannya adalah salah satu teknik yang digunakan di tempat kerja untuk merangsang karyawan agar mendapatkan kinerja yang diinginkan.

Uang dianggap sebagai motivator universal meskipun insentif dan manfaat finansial dan non-finansial lainnya menciptakan hubungan yang sangat istimewa antara organisasi dan karyawan. Karyawan membentuk tugas-tugas tertentu, memenuhi tujuan dalam pertukaran uang dan paket insentif lainnya. Beberapa jenis rencana insentif tersedia di perusahaan di mana bonus, tunjangan transportasi, tunjangan medis, kenaikan gaji, cuti bulanan, promosi,

pengakuan disertakan. Insentif ini mendorong karyawan dan karenanya produktivitas meningkat dengan memengaruhi kinerja, efisiensi, kepuasan, tanggung jawab, efektivitas, dan komitmen karyawan. Faktanya, seluruh dorongan rencana insentif adalah untuk membangun jenis tenaga kerja yang sangat terlatih, diberdayakan, mandiri dan fleksibel yang dibutuhkan perusahaan saat ini sebagai keunggulan kompetitif. Karyawan menginginkan penghargaan dan insentif moneter dan nonmoneter lainnya sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Tren ini menjadi lebih populer ketika bisnis mencari cara untuk memotivasi karyawan.

Di organisasi mana pun, pekerja membutuhkan sesuatu untuk membuat mereka tetap bekerja. Sebagian besar kali gaji karyawan bekerja sebagai stimulus, meskipun untuk membuatnya terus bekerja untuk suatu organisasi paket dan program insentif lainnya juga diperlukan. Seorang karyawan harus termotivasi untuk bekerja untuk sebuah perusahaan, jika tidak maka kualitas kerja karyawan itu, atau semua pekerjaan secara umum akan memburuk sehingga perlu dan kebutuhan wajib dari era kompetitif saat ini untuk memberikan insentif dan manfaat yang diinginkan yang berbeda kepada karyawan untuk tetap dipertahankan kinerja diarahkan pada tujuan mereka di jalur. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lani Santoso Setiabdi Karanganyar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas maka pada penelitian ini akan menguraikan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang penjelasan diatas maka tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan PT. Lani Santoso Setiabdi dalam membuat kebijakan kaitannya agar mampu menghasilkan optimalisasi kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya hasil penelitian ini akan mampu membuat pihak manajemen mengeluarkan kebijakan yang baik antara pihak manajemen dengan karyawannya.
2. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk memberikan wawasan kepada para mahasiswa maupun akademik lain bahwa faktor pembentuk kinerja karyawan dibentuk sebagian besar dari finansial insentif dan gaya kepemimpinan sehingga dengan kedua faktor berjalan dengan baik, kinerjanya akan berjalan dengan baik pula dan agar mampu menerapkan teori yang dibangun di Universitas kemudian diaplikasikan dengan baik dalam penelitian ini.