

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus memaksimalkan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja harus adanya suatu pemberian insentif (Sumarsid & Paryanti 2020) .

Dalam suatu organisasi pemberian insentif memegang peran penting, karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan seperti kinerja yang buruk akibat kurangnya semangat karyawan, karena tidak adanya penghasilan tambahan selain gaji. Kebijakan pemberian insentif dimaksudkan untuk motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan biasanya diberikan pada karyawan yang mempunyai prestasi lebih unggul dari yang lainnya (Yusrawati 2021).

Dengan mengasumsikan bahwa insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai insentifnya dibayar berdasarkan hasil kerja. Berdasarkan hal ini maka perusahaan perlu menciptakan suatu kebijakan insentif yang baik dan sistem ini harus dijalankan secara adil sehingga mampu mendorong motivasi kerja para karyawan.

Selain insentif, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinannya. Kepemimpinan ialah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Hoase (dalam Nida & Emqi 2023) menjelaskan seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bekerja sesuai dengan visi misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan serta menimbulkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan elemen yang sangat penting dalam menentukan Sumber Daya Manusia. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat bergantung pada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut (Nida & Emqi 2023).

Kinerja merupakan hasil kerja yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu. Hal ini menunjukkan bahwasanya kesuksesan dalam suatu perusahaan tergantung pada orang-orang di dalamnya. Karena pada dasarnya karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan, karena memegang peran penting dalam pengoperasian perusahaan untuk mencapai tujuan (Yusrawati 2021).

Meningkatkan kinerja karyawan 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 (Slahaan et al., 2016).

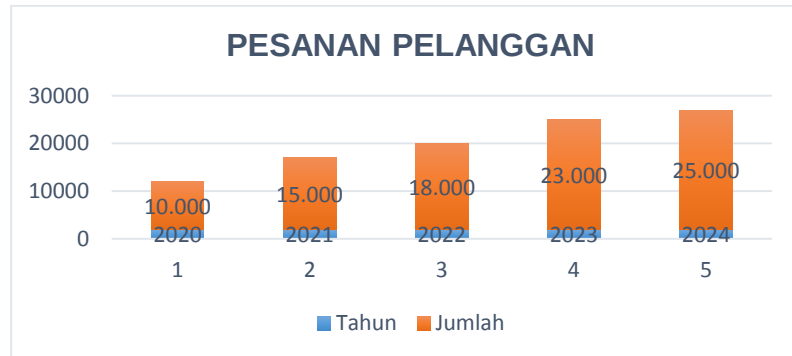
PT. Magnum Attack Indonesia merupakan salah satu industri skala menengah yang beroperasi pada industri garmen yang berkualitas tinggi dan sudah menembus pasar global dengan tingkat harga yang terjangkau. PT Magnum Attack Indonesia sudah berjalan selama kurang lebih sembilan (9) tahun, yang dimana berproses di jalan ikan cucut No.1 Malang, perusahaan ini dapat menjalankan berbagai macam produk tekstil dengan beraneka ragam model seperti pakian pria, wanita, anak kecil dan dewasa. Dalam proses pelayanan PT Magnum Attack Indonesia dapat menghasilkan berbagai jenis model garmen dan memiliki kapasitas produksi sebesar 25.000 piecis per bulan. Dengan kapasitas produksi yang cukup besar PT Magnum Attack Indonesia memproduksi menggunakan teknologi mutakhir dan dibantu dengan tenaga ahli juga mendukung proses produksi dapat menghasilkan kualitas garmen yang dapat bersaing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf bagian produksi PT Magnum Attack Malang pada tanggal 14 mei 2024, menjelaskan bahwa jumlah pesanan pelanggan selalu mengalami peningkatan secara berkala di tiap tahunnya. Hal ini membuktikan bahwa PT Magnum Attack Indonesia mampu mengedepankan kualitas serta mutu yang dimiliki, namun terdapat beberapa hal yang menjadi kendala dalam proses produksi yaitu *human error*, harga bahan yang mahal serta mengalami tingkat *turnover* yang terlalu sering sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan.

Permasalahan ini yang nantinya akan menuntut pimpinan untuk selalu mengembangkan strategi-strategi agar usahanya tetap dapat berkembang.

Gambar 1.

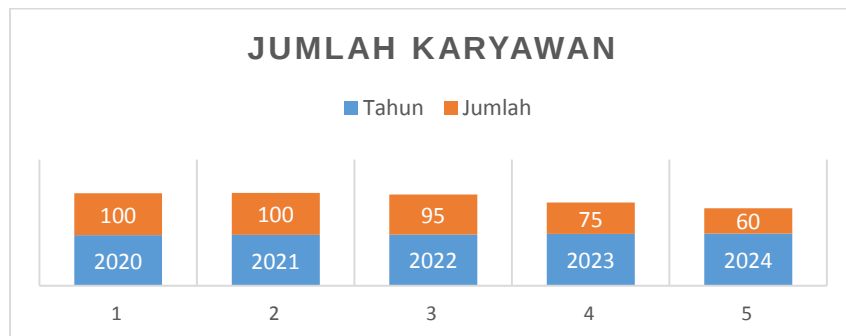
Data Pesanan Pelanggan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang



Sumber : Data Invoice Penjualan PT Magnum attack Indonesia Kota Malang, 2024

Gambar 2.

Jumlah Karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang



Sumber : Database Majoo PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang, 2024

PT Magnum Attack Indonesia dalam peraturannya mengharuskan pada setiap karyawan untuk memenuhi target produksi pada tiap harinya. Namun dalam hal ini, masih banyak ditemui karyawan bagian produksi yang tidak dapat memenuhi target produksi dikarenakan kurangnya semangat kerja. Untuk mendorong tercapainya tujuan dan target, manajemen harus

mempunyai pekerja dengan bermotivasi kuat dan bisa membawa dampak baik bagi perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas produk serta memenuhi permintaan pelanggan dari berbagai daerah, maka dari itu kinerja karyawan perlu diperhatikan.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait kejanggalan yang terjadi dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Magnum Attack Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh insentif (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dideskripsikan?
2. Apakah insentif dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Magnum Attack Indonesia?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Magnum Attack Indonesia?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Magnum Attack Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh insentif (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Magnum Attack Indonesia.

2. Untuk mengetahui insentif dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Magnum Attack Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Magnum Attack Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Magnum Attack Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat pada penelitian ini yakni :

1. Secara Teoritis, dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada bidang kepemimpinan, insentif dan kinerja karyawan.
2. Secara Praktis, dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Sedangkan, bagi peneliti lain dapat dijadikan sumber referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.