

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam pelaksanaan kegiatannya, perusahaan terus berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang aktif dan kemampuannya untuk terus berinovasi, serta pengembangan kompetensi manusia sebagai pekerja berpengaruh terhadap kestabilan maupun kelangsungan perusahaan. SDM adalah sumber daya yang memegang peranan utama dan mendominasi pada tiap-tiap perusahaan, karena meskipun sumber daya alam melimpah dan modal melimpah, namun apabila tidak dipertahankan dengan sumber daya manusia yang mumpuni, tidak tercapai hasil yang maksimal. Kinerja karyawan harus ditingkatkan untuk memaksimalkan peran tenaga kerja dalam organisasi.

Faktor pertama yang meningkatkan kinerja pegawai adalah Insentif. Insentif adalah imbalan non gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerja untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik dan berkinerja lebih baik, karena seseorang mau bekerja dengan serius ketika semangat kerja internal tinggi. Insentif dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Marwansyah (2016:9) menjelaskan uang atau barang non gaji yang ditawarkan kepada tenaga kerja, sesuai dengan kinerja individu / organisasi disebut dengan insentif. Mangkunegara (2017:89) menjelaskan insentif ialah imbalan berupa uang yang diterima pegawai dari pimpinan perusahaan ketika mereka bekerja dan meraih keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu

perusahaan sebagai pengakuan atas keberhasilan kinerja karyawan dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Hasibuan (2016:117) menjelaskan insentif adalah penghargaan tambahan bagi karyawan yang kinerjanya lebih tinggi dari biasanya. Pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menciptakan semangat kerja yang lebih besar pada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Insentif dibagi menjadi dua jenis yaitu insentif berupa materil dan insentif non materil.

Dalam sebuah perusahaan tidak hanya insentif yang berpengaruh dalam kinerja pegawai, tetapi ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni gaya kepemimpinan pernyataan tersebut terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurwanda (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada sebuah organisasi yang memegang peranan penting dan memiliki usaha yang sangat gigih untuk mencapai misi yang telah ditetapkan sebelumnya ialah pemimpin. Sukses maupun kegagalan sebuah organisasi ditentukan oleh pengaruh kepemimpinannya.

Kepemimpinan ialah proses atau rangkaian aktivitas yang saling berkaitan yakni menggerakkan, memimpin, mengarahkan serta mengendalikan orang lain untuk melakukan sebuah kegiatan, baik sebagai individu ataupun tim. Semua aktivitas ini digambarkan sebagai upaya untuk mempengaruhi perasaan, pikiran, dan perilaku orang lain untuk mencapai suatu visi misi, dapat dikatakan sebagai hubungan antara manajer dan karyawan untuk melakukan suatu hal berdasarkan tujuan perusahaan (Robbins, 2017:5). Pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, tetapi mereka memerlukan sekelompok orang lain yang atau sering

disebut dengan bawahan, yang dipimpin dengan cara yang memungkinkan bawahan untuk dapat terlibat dan berkontribusi pada organisasi terutama dengan memperhatikan keefektifan, keefisienan dan produktifitas dalam bekerja (Siagian, 2016:20).

Gaya kepemimpinan diwujudkan dalam interaksi antara pemimpin dengan bawahan yang berlangsung dalam berbagai keadaan yang mempengaruhinya. Dengan mengklasifikasikan berbagai perilaku dalam interaksi atau gaya kepemimpinan, perwujudan setiap persepsi gaya kepemimpinan realitanya tidak terlepas dari pengaruh kondisi yang tidak menentu atau bersifat insidental, kondisi yang tidak menentu serta mungkin bervariasi. Oleh karena itu, penerapan konsep gaya kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam melakukan analisis serta memanfaatkan keadaan yang berubah-ubah. Hasil analisis dan cara memanfaatkan kondisi itu tidak akan sama di antara setiap pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan dengan gaya yang tidak sama.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Sunyoto (2018:43) bagian penting dalam pelaksanaan pekerjaan tenaga kerja adalah lingkungan kerja. Nitisemito (2017:183) menjelaskan lingkungan kerja ialah seluruhnya yang terdapat di sekitar tenaga kerja, yang dapat berpengaruh dalam menyelesaikan kewajiban yang diberikan pada pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menunjang serta memaksimalkan kinerja karyawan.

Pabrik Gula Kreet Baru merupakan perusahaan produsen gula untuk melayani kebutuhan umum dan memenuhi pesanan, berharap dapat memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Dalam kegiatan proses produksinya Pabrik Gula Kreet Baru tidak terlepas dari peranan para pegawai yang melakukan aktivitasnya setiap hari. Dan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Pabrik Gula Kreet Baru dalam kinerjanya seperti adanya faktor insentif di Pabrik Gula Kreet Baru, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Pabrik Gula Kreet Baru tentu juga mempengaruhi kinerja dari tenaga kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Pabrik Gula Kreet Baru.

Penelitian ini bertujuan untuk menuji lebih lanjut terhadap efek yang ditimbulkan oleh insentif, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru. Pentingnya ketiga hal tersebut dalam perusahaan memegang peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, penulis tertarik untuk menguji dan mencari faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan guna masukan bidang Kelola SDM di PT.PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kpemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru ”

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari insentif, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kreet Baru?

2. Bagaimana pengaruh insentif, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kreet Baru ?
3. Manakah diantara variabel insentif, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kreet Baru ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan variabel insentif, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kreet Baru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kreet Baru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah diantara insentif, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kreet Baru.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui dan memahami lebih dalam bagaimana pengaruh insentif, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Untuk memberikan kontribusi referensi tambahan yang nantinya dapat dimanfaatkan oleh Lembaga maupun calon peneliti yang berminat pada kajian yang sama.

3. Bagi perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk perusahaan mengenai insentif, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.