

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berada di ambang Era Industri 4.0, persaingan antar perusahaan semakin intens, mendorong perusahaan-perusahaan untuk mengembangkan diri guna bertahan dan berkompetisi secara efektif. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi strategi penting dalam konteks ini. Mengingat karyawan memainkan peran krusial dalam keberhasilan dan daya saing perusahaan, penguatan aspek-aspek seperti energi, bakat, kreativitas, dan semangat karyawan menjadi kunci dalam menjalankan operasional perusahaan serta meraih kemajuan.

Hasil pengamatan di PT. Magnum Attack Indonesia cabang Malang mencerminkan situasi di mana gaya kepemimpinan, salah satunya, ditandai oleh kehadiran pemimpin yang kurang konsisten di kantor perusahaan. Dampaknya adalah kurangnya pemantauan terhadap karyawan, mengakibatkan kurangnya perhatian, panduan, dan informasi dari atasan kepada bawahan dalam merancang tugas kerja. Situasi ini menyulitkan dalam memberikan arahan kepada bawahan, terutama jika pemimpin tidak secara rutin berada di perusahaan. Selain itu, terdapat fenomena terkait pemberian insentif di mana beberapa karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan tersebut. Ketidakpuasan ini muncul karena insentif cenderung lebih cepat diberikan kepada karyawan dengan jabatan tinggi, sementara karyawan biasa mendapatkan insentif secara berkala. Fenomena lain yang disoroti adalah kekhawatiran karyawan terkait ketersediaan tempat parkir yang tidak memadai. Secara keseluruhan, masalah-masalah ini berdampak pada kinerja karyawan

yang belum mencapai ekspektasi yang diharapkan oleh PT. Magnum Attack Indonesia.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman. Dalam usahanya untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai, peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan sangat berperan dalam pencapaian tujuan utama perusahaan. Secara umum, gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap pemberian insentif. Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif yang diberikan oleh perusahaan. Jika karyawan merasa bahwa insentif yang diterima tidak sesuai atau sebanding dengan upaya yang mereka lakukan dalam pekerjaan, hal ini dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dan semangat kerja. Akibatnya, karyawan mungkin menjadi kurang termotivasi dan mungkin melaksanakan tugas-tugas mereka tanpa dedikasi. Inti dari masalah kinerja karyawan sebenarnya terkait dengan sejauh mana kebutuhan mereka terpenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan memerlukan alat pemuas seperti uang, status jabatan, dan lain sebagainya. Keinginan ini dapat terpenuhi jika karyawan bekerja secara optimal.

Aspek penting dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja, dan pemimpin perusahaan harus memperhatikannya. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung mempengaruhi proses produksi perusahaan, namun mempunyai dampak signifikan terhadap karyawan yang terlibat dalam proses

tersebut. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung dan menciptakan rasa aman dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat kerja, mereka cenderung tetap aktif dan menjalankan tugas dengan maksimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak sesuai untuk melakukan pekerjaan, kinerja karyawan dapat terganggu, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan, karena dapat berdampak pada aspek keuntungan atau kerugian perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif atau kurang tepat dalam mengelola perusahaan. Jika kondisi tersebut terjadi, karyawan mungkin akan kehilangan minat terhadap pekerjaan mereka dan mungkin juga muncul perasaan tidak puas terhadap pimpinan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, dan data diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Magnum Attack Indonesia". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaatnya dalam membangun kinerja karyawan agar tujuan dari PT. Magnum Attack Indonesia dapat tercapai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah :

1. Bagaimana deskripsi pengaruh gaya kepemimpinan, pemberian insentif, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Cabang Malang?

2. Apakah gaya kepemimpinan, pemberian insentif, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Cabang Malang?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Magnum Attack Indonesia Cabang Malang?
4. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Magnum Attack Indonesia Cabang Malang?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Magnum Attack Indonesia Cabang Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Magnum Attack Indonesia Cabang Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Cabang Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Cabang Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Cabang Malang
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Cabang Malang

D. Manfaat Penelitian

Maka kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pengetahuan yang bermanfaat dan bahan pengembangan bagi pemangku kepentingan lainnya yang tertarik untuk memahami permasalahan terkait dampak gaya kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Merupakan masukan yang dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan, Hal ini terutama terjadi pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.