

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menjelang era industri 4.0, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Manusia tidak lepas dari hidup berorganisasi, hal ini di karenakan manusia hidup berdampingan dan bermasyarakat. Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan target perusahaan atau organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan.

Perusahaan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan kemampuan serta ketrampilan yang tinggi. Perusahaan juga diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi dan kinerja karyawan untuk bekerja dengan baik dan optimal. Pencapaian tujuan suatu perusahaan memberikan dampak perkembangan bisnis dan keuntungan bagi perusahaan, dimana jika perusahaan dapat mengelola karyawan dengan seoptimal mungkin. Seluruh potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut sangatlah berhubungan dengan kinerja karyawan. Selain pemimpin ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dalam memimpin, pemberian insentif

kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, dan lingkungan kerja para karyawan.

Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan memegang kunci dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan akan terwujud. Secara garis besar yang di maksud dengan gaya kepemimpinan yaitu perwujudan tingkahlaku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan memengaruhi karyawannya dalam menjalankan semua tugas.¹

Pemberian insentif sendiri yaitu salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, Tujuan organisasi yang dalam hal ini merupakan tujuan perusahaan salah satunya adalah kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan diperoleh melalui pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang berharga. Adanya

¹ Rendyka Dio Siswanto dan Djambur Hamid. Pengaruh gaya pemimpin terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation And Benefits PT Freoport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 42 No.1(2017):180-190

lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.²

Gaya kepemimpinan, pemberian insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan. Bagi karyawan dengan adanya pemimpin yang baik dapat mendorong motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian insentif kepada karyawan juga dapat menyemangati karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat berdampak positif bagi karyawan karena dengan adanya lingkungan yang baik dan nyaman maka karyawan akan nyaman juga.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya, karena jika kinerja karyawan menurun maka perusahaan juga akan menurun. Kinerja karyawan dapat menurun di sebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang baik atau semena-mena dalam memimpin, jika hal ini terjadi maka karyawan akan mulai mengabaikan pekerjaannya dan menimbulkan rasa benci pada seorang pemimpin.

Pemimpin yang kurang baik akan membuat lingkungan kerjapun tidak nyaman. Adanya kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang di hadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya, jika adanya kinerja yang rendah, karyawan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut islam faktor kepribadian pemimpin sangatlah menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras tetapi cair.³

Gaya kepemimpinan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati pada dasarnya sudah baik dalam suatu organisasi, tetapi ada sisi yang kurang dari pemimpin sehingga karyawan terkadang kurang nyaman dalam bekerja. Pemberian

² Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain, Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1 (2018), ISSN 2623-069, 28.

³ Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain, Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 30.

insentif diberikan jika karyawan telah menjalankan tanggungan kerjanya dengan baik dan tanpa kesalahan, jadi tidak semua karyawan yang mendapatkannya. Padahal yang diharapkan adalah semua karyawan bisa mendapatkan insentif. Untuk masalah lingkungan kerja di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati sudah cukup memadai, hanya saja karyawan merisaukan tentang tempat parkir yang kurang mencukupi. Dengan adanya masalah tersebut kinerja yang dicapai oleh karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

Kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati diukur dengan kedisiplinan (absensi), program kerja, dan target kerja. Karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati dalam absensi sudah menggunakan absensi *mobile* (menggunakan aplikasi) yang mana telah memudahkan karyawan dalam melakukan aktifitasnya. Kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati adalah cukup baik tetapi, setiap tahun kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan.⁴

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan

No	Tahun	Data kinerja karyawan (Berbentuk Persen)
1	2016	77%
2	2017	70%
3	2018	80%

Sumber: *Manajer KSPPS Yaumi Maziyah Assa'adah Pati*

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati mengalami kenaikan dan penurunan dalam 3 tahun terakhir, pada tahun ke 2016 kinerja karyawan mencapai angka 77%, pada tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 7% yang mana menjadi 70% dan pada tahun 2018 kinerja karyawan mengalami peningkatan hingga 80%.

⁴ Majuri, Manajer KSPPS Yaumi MAS Pati , wawancara oleh penulis, 31 oktober, 2019.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, dan data diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Yaumi Maziyah Assa’adah Pati”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar tujuan dari KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati dapat tercapai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka penulis dapat menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaumi Maziyah Assa’adah Pati?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaumi Maziyah Assa’adah Pati?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaumi Maziyah Assa’adah Pati?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaumi Maziyah Assa’adah Pati?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaumi Maziyah Assa’adah Pati.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaumi Maziyah Assa’adah Pati.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaumi Maziyah Assa’adah Pati.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati antara gaya kepemimpinan, pemberian insentif dan lingkungan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan masukan bagi pemimpin dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya, pemberian insentifnya, dan meningkatkan kenyamanan lingkungannya, serta dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

4. Bagi Akademisi

Sebagai acuan, referensi, dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkenaan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pemberian insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian sehingga nantinya mempermudah dalam memahami isi dari laporan penelitian. Adapun sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal ini berisi tentang halaman judul.

2. Bagian Isi

Bagian isi ini memuat garis besar penelitian yang terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian,

manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang berisi tentang pengertian pemimpin dan gaya kepemimpinan, pengertian insentif, pengertian kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional, uji validitas dan reabilitas instrument, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, analisis dan serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir ini berisi tentang daftar pustaka, yang mana peneliti menuliskan pengarang dan buku apa yang digunakan untuk pegangan penelitian atau sebagai rujukan dalam penulisan skripsi ini dan lampiran-lampiran (olah data statistik dan data-data penunjang).