

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dituntut sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Manusia menjadi motor penggerak jalannya organisasi dan tercapainya tujuan organisasi, dimana tujuan organisasi sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara dalam Logahan dan Aesaria (2014:555) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya.

Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai

gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu faktor yang memberikan banyak manfaat terhadap sebuah organisasi. Peranan pemimpin sangat dominan dalam menentukan maju mundurnya organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola pola pikir yang berfungsi sebagai simbol dari kesatuan moral bawahannya, salah satunya pemimpin mengekspresikan etika kerja dan nilai-nilai yang ada di organisasi. Pemimpin dalam organisasi diperlukan untuk mengalokasikan sumber daya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina kontak antara pribadi dengan pengikutnya, menetapkan arah yang benar atau yang paling baik dalam menentukan visi dan misi organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Thoha (2011;84) bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung.

Pemimpin yang memahami bawahan cenderung akan lebih dipercaya oleh bawahan, sehingga setiap arahan dan bimbingan yang diberikan akan mempunyai dampak positif terhadap pelaksanaan kerja dan pencapaian

sasaran organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi bagi bawahan melalui cara komunikasi agar dapat meningkatkan kinerja dengan cara tindakan- tindakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Sri Kuntjoro dalam Logahan dan Aesaria (2014: 555) bahwa Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Insentif juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu penghargaan atau motivasi yang diberikan perusahaan dengan bentuk materi. Handoko dalam Sirait (2011:202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar. insentif juga merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi

sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya.

PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo merupakan sebuah perusahaan berkembang yang bergerak dibidang plastik yang besar di indonesia. Berikut data hasil produksi di PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo tahun 2015–2017, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Hasil Produksi PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo
Tahun 2015–2017

Tahun	Hasil Produksi
2015	21.650.518.000.000
2016	17.920.160.000.000
2017	15.211.950.000.000

Sumber: PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo, Tahun 2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2015–2017 hasil produksi PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo yang cenderung terus mengalami penurunan.

Hal tersebut merupakan bentuk fenomena yang berhubungan dengan semakin menurunnya kinerja karyawan, sehingga hal ini harus segera ditangani oleh perusahaan agar tidak menjadi masalah yang jadi berlarut-larut. Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan yang kurang bagus, rendahnya

komitmen karyawan pada perusahaan serta pembagian insentif karyawan yang kurang adil.

Menurunnya Kinerja karyawan salah satunya dikarenakan kurang bagusnya gaya kepemimpinan dalam perusahaan, rendahnya motivasi dan disiplin karyawan dalam bekerja, serta penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan maka dapat peneliti buat rumusan masalah dari penelitian ini :

1. Apakah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo ?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo ?
3. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo ?
4. Apakah insentif organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo ?
5. Variabel bebas manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo
5. Untuk mengetahui variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Makmur Sidoarjo

1.4. Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Dapat dipergunakan untuk menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, insentif dan kinerja karyawan.