

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai model kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun 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.

Hal ini sesuai dengan pendapat Thoha (2013:78) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dengan perannya sebagai manajer. Peran manajer tersebut mengarahkan karyawan pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesediaan

Sumber daya manusia juga memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor dalam perusahaan. 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. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang

lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

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.

Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah pemberian insentif yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan hasil kerjanya dalam perusahaan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kusani (2013:214) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari-hari dalam fungsinya selaku karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan

berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi memang manusia menginginkan dapat berperan dalam lingkungan, termasuk lingkungan kerja.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada motivasi kerja para karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Perusahaan harus mampu memotivasi karyawan sehingga karyawan akan semakin giat dan semangat dalam bekerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar mampu mencapai hasil kerja yang maksimal adalah dengan memberikan insentif bagi karyawan. Pemberian insentif akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja. Insentif yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Hariandja (2015;265) bahwa Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Hal serupa juga dinyatakan oleh Panggabean (2014:88) bahwa Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

PT. Gapura Angkasa Surabaya yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *groundhandling* yang melayani jasa penumpang dan bongkar muat. PT. Gapura Angkasa merupakan sebuah perusahaan patungan antara tiga Perusahaan Besar yang sudah dikenal di bidang Aviasi dan bisnis Airport seperti PT.Garuda Indonesia (Persero).Tbk, PT. Angkasa Pura I (Persero) & PT. Angkasa Pura II (Persero). Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Gapura

Angkasa Surabaya khususnya di Bagian *Passanger and Banggage Handling* yang bertugas menangani para penumpang mulai dari saat *chek-in* sampai *boarding*.

Pada saat ini PT. Gapura Angkasa Surabaya khususnya di Bagian *Passanger and Banggage Handling* sedang mengalami masalah terkait dengan rendahnya hasil kerja karyawan. Banyak hal yang menjadi penyebab dari rendahnya hasil kerja karyawan tersebut, salah satunya adalah kepemimpinan yang kurang bagus, rendahnya insentif yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya, rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, serta kurang harmonisnya lingkungan kerja dalam perusahaan..

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya ?

5. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya ?
6. Diantara variabel bebas kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif, manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel yang dominan dari variabel bebas kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembandingan 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

Sebagai informasi dan sebagai bahan bacaan serta media yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu oleh semua pihak.

3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen PT. Gapura Angkasa Surabaya untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif dan kinerja karyawan.