

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan manajemen sumber daya saat ini di dorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan.

Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dengan manajemen sumber daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Unsur kepemimpinan atau pemimpin sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai perintahnya. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia agar menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung. Karyawan merupakan asset yang sangat berharga dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan bermanfaat bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut. Salah satunya pemberian motivasi dan fasilitas kerja. Dengan motivasi ini seorang pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat.

Suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan

bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing karyawan.

Selain pemberian insentif sebagai salah satu bentuk motivasi bagi karyawan faktor fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana definisi dari fasilitas kerja adalah kondisi sarana dan prasarana yang secara langsung digunakan dalam menyelesaikan suatu fungsi tugas dari perusahaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin, pemberian insentif salah satu bentuk motivasi, dan fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada perusahaan retail dengan judul : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRANS RETAIL INDONESIA CARREFOUR ITC SURABAYA”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dalam hal ini akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Carrefour ITC Surabaya?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Carrefour ITC Surabaya?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Carrefour ITC Surabaya?
4. Apakah *variable* gaya kepemimpinan, insentif dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Carrefour ITC Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Carrefour ITC Surabaya.
2. Untuk mengetahui pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Carrefour ITC Surabaya.
3. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Carrefour ITC Surabaya.
4. Untuk mengetahui *variable* gaya kepemimpinan, insentif dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Carrefour ITC Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, perusahaan, dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini. Berikut ini penulis sampaikan mengenai manfaat penelitian :

1. Bagi peneliti

Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar sarjana. Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kebijaksanaan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan serta kepemimpinan perusahaan dan fasilitas kerja.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat memberikan ide atau saran yang positif dan membangun bagi perusahaan. Dimana bisa diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai yang nantinya diharapkan perusahaan akan berdampak menjadi lebih maju dan sukses serta lebih baik lagi ke depannya.

3. Bagi Pihak lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topic penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan, pemberian insentif, fasilitas kerja dan kinerja karyawan.

