

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan, kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang tangguh semakin diperlukan apalagi dalam menghadapi *World Trade Organization 2020* dan era pasar bebas sekarang ini. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan mampu bekerja sama dengan baik untuk tercapainya efisiensi kerja yang maksimal.

Tujuan utama perusahaan secara umum adalah untuk memperoleh laba. Laba digunakan sebagai alat untuk mengukur efisiensi kerja suatu perusahaan. Jika perusahaan mampu memperoleh laba sesuai dengan target berarti perusahaan memiliki efisiensi kerja yang baik, dengan begitu kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan akan menjadi lebih baik. Kelangsungan hidup perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba.

Kemampuan perusahaan memperoleh laba dapat dilihat dari tingkat rentabilitas. Pada dasarnya rentabilitas terdiri atas dua jenis yaitu rentabilitas ekonomis dan rentabilitas modal sendiri. Rentabilitas ekonomis penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui apakah modalnya telah dikelola secara efisien atau tidak, karena laba yang besar belum menjadi ukuran bahwa perusahaan telah bekerja secara efisien. Oleh karena itu tingkat rentabilitas ekonomis perusahaan harus dipertahankan. Rentabilitas ekonomis merupakan

kemampuan suatu perusahaan dengan seluruh modal yang bekerja di dalamnya untuk menghasilkan laba dan dinyatakan dalam persentase. Rentabilitas ekonomis biasanya diukur dengan membandingkan laba sebelum pajak dengan total aktiva.

Membahas kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja . Menurut Wibowo dalam Rachmawati (2014), kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun tim. Kerjasama tim dan kepercayaan adalah faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan agar bisa memaksimalkan kinerja mereka . sebab dengan hasil kinerja yang maksimal juga berdampak positif terhadap setiap karyawannya seperti apabila karyawan bias bekerja maksimal dan melebihi target maka karyawan itu akan mendapat reward berupa insentif dan sudah jelas bahwa semakin banyak insentif yang di dapatkan berarti sudah di pastikan semakin efisien kerja karyawan sudah sangat maksimal . namun dalam perjalanan mendapatkan insentif karyawan juga harus melewati banyak faktor juga antara lain karyawan harus cepat dalam berfikir saat bekerja , meneliti hasil kerja dengan sangat detail , dan selalu tepat waktu dari deadline yang di tentukan oleh pemimpin.

Insentif dapat di rumuskan sebagai balas jasa yang prestasinya melebihi standar yang telah di tetapkan . Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan pegawai tersebut meningkat. Insentif juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil

kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian Insentif sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk insentif financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk insentif non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Manullang dalam Subianto (2016), Pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Jadi untuk mendapatkan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan latar belakang tentang faktor-faktor dan pentingnya efisiensi kerja, maka penelitian ini berjudul, “Pengaruh Hubungan Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan Terhadap Efisiensi Kerja Dengan Melalui Insentif Sebagai Variabel Intervening PT. HARTONO WIRA TANIK”

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan serta keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya efisiensi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor kerjasama tim dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah hubungan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Insentif?
- b. Apakah hubungan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja?
- c. Apakah hubungan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Insentif?
- d. Apakah hubungan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja?
- e. Apakah hubungan Insentif berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Seperti yang telah dipaparkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis hubungan kerjasama tim terhadap gaya kepemimpinan
- b. Mengetahui dan menganalisis hubungan kerjasama tim terhadap efisiensi kerja
- c. Mengetahui dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan terhadap insentif
- d. Mengetahui dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan terhadap efisiensi kerja
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan efisiensi kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu dasar pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan efisiensi kerja yang dapat diterapkan di perusahaan serta sebagai informasi dalam pengambilan keputusan oleh pemimpin perusahaan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh antara kerjasam tim dan gaya kepemimpinan terhadap efisiensi kerja.

c. Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau referensi penelitian selanjutnya dan dapat memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efisiensi kerja.