

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pedagang, manusia, produk bagian dari konsep ekonomi yang ada saat ini. Tenaga kerja ialah suatu sebutan dari konsep ekonomi, dimana didalamnya terdapat karakter manusia yang bekerja sama untuk memenuhi keinginan perusahaan.

Perusahaan memiliki faktor yang paling penting yaitu sumber daya manusia. Fungsi berdirinya organisasi ataupun perusahaan ialah mencapai cita-citanya yang direncanakan, dengan kondisi tersebut organisasi tidak bisa bekerja sendiri tanpa bantuan dari sumber daya manusia, disini lain agar semakin mendukung tujuan dari organisasi tersebut maka dalam memilih sumber daya manusia dipastikan harus sesuai kebutuhan. Harapannya mereka mampu bekerja dengan menampilkan kinerja terbaiknya, sesuai dengan bidang yang mereka kuasai dalam bekerja di organisasi ataupun perusahaan.

Seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan yang kemudian mereka dianggap sebagai aset perusahaan tersebut serta mampu untuk dihitung dan bertugas untuk menjadi penggerak dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya disebut sumber daya manusia (Nawawi dalam Gaol, 2014: 44). Dalam upaya meningkatkan kinerja serta produktivitas perusahaan perlu ada perhatian khusus tenaga kerja yang menjadi komponen penting organisasi. Terciptanya kesejahteraan perusahaan ditentukan dalam meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja komponen yang ada di dalamnya. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dipimpinnya. Keberhasilan serta kesuksesan perusahaan ada di tangan pemimpin yang menjalankan, pemimpin yang mampu menciptakan suasana dan kondisi yang aman serta nyaman untuk para pegawai di lingkungan perusahaan juga akan sangat berpengaruh terhadap

kinerja mereka.

Peran aktif serta positif sangat diharapkan perusahaan pada diri pemimpin yang berkontribusi pada perusahaan saat ini. Serangkaian tujuan serta visi dapat dicapai dengan cara mempengaruhi karyawan dengan kemampuannya dapat dikatakan sebagai kepemimpinan (Robbins dan Judge, 2015: 410).

Agar dapat mencapai tujuan dengan baik, terkadang masing-masing pemimpin punya cara ataupun biasanya disebut sebagai gaya kepemimpinan untuk mengkoordinasi pegawai maupun organisasinya. Dalam mencapai kesepakatan untuk menentukan tujuannya, maka pemimpin dituntut untuk lebih peka terhadap karyawan serta kemampuan dalam menyampaikan gagasan dan arahan kepada para karyawan yang bertugas.

Pola dan perilaku yang diciptakan oleh seorang pemimpin dalam mendukung strateginya untuk mencapai tujuan perusahaan disebut gaya kepemimpinan, atau bisa juga dikatakan kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk bisa mempengaruhi karyawan dalam organisasi disebut sebagai gaya kepemimpinan (Rivai, 2014: 42). Harapan untuk mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi didasarkan pada kemampuan pemimpin dalam memimpin karyawan ataupun organisasinya, hal tersebut sangat ditentukan dari ketepatan gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin tersebut. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memutuskan suatu hal yang nantinya akan menunjang kinerja dari karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Kinerja karyawan dalam hal ini dapat kita ketahui sangat tergantung pada gaya kepemimpinan seseorang.

Gaya kepemimpinan bukan salah satu yang bisa membuat karyawan bekerja optimal, namun budaya pun berpengaruh pada peningkatan pemaksimalan kerja pegawai perusahaan. Dalam menciptakan kinerja karyawan secara maksimal, perlu adanya budaya organisasi yang terbentuk dari pemimpin bisa menyesuaikan keadaan serta kondisi karyawan dalam bekerja.

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi perlu adanya pembentukan perilaku yang ada di dalam perusahaan sebagai kerangka untuk pedoman dalam melakukan tindakan di dalam perusahaan disebut sebagai budaya organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2012: 374). Tujuan perusahaan serta visi dan misi organisasi akan tercapai dengan baik jika budaya organisasi berjalan dengan baik pula, harapan perusahaan dengan adanya budaya organisasi diharapkan juga akan menciptakan lingkungan yang positif.

Budaya organisasi juga akan mendukung seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi berhak diperbarui oleh seorang pemimpin, sebab seorang pemimpin adalah bagian terpenting dalam organisasi (Pors, 2008). Kinerja perusahaan akan meningkat jika gaya kepemimpinan dalam organisasi didukung oleh adanya budaya organisasi.

Kinerja karyawan yang baik juga akan timbul dengan sendirinya apabila insentif muncul. Nilai yang diberikan perusahaan akibat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dapat disebut insentif. Setiap karyawan akan termotivasi apabila pekerjaan mereka yang baik akan dinilai dengan pemberian insentif. Sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Gairah kerja seorang karyawan dapat dimunculkan melalui adanya pemberian insentif bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, atau sesuai dengan keinginan perusahaan, dengan begitu mereka akan berpacu untuk menjadi yang terbaik sehingga dampaknya produktivitas perusahaan juga akan naik (Swasto, 2011: 83).

Sebagai pengakuan kerja atas prestasi serta kontribusi pegawai kepada organisasi, biasanya akan diberikan sejumlah nilai lebih dari organisasi sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai yang bekerja lebih ialah arti dari insentif (Mangkunegara, 2011: 89). Peningkatan kerja pegawai dapat dipicu dari timbulnya semangat bekerja masing-masing pegawai, biasanya semangat akan timbul jika perusahaan memberikan insentif kepada pegawai yang bekerja lebih.

Pemimpin dituntut untuk terus mengupayakan motivasi kerja dalam memimpin pegawai. Dengan memberikan apa kemauannya, pegawai akan gampang didorong agar lebih semangat. Pegawai yang akan termotivasi oleh pemimpin ialah pegawai yang bekerja di organisasi, serta begitu tergantung dengan organisasi tersebut sebab mereka butuh. Pekerjaan minimum akan timbul jika pegawai tidak termotivasi.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi, perlu adanya dorongan pada diri pegawai yang bersangkutan, sehingga mereka bersedia dalam memberikan seluruh kekuatan serta keterampilannya dalam membantu mewujudkan cita-cita organisasi diartikan motivasi kerja (Daro Malayu, 2015: 23). Kebutuhan yang semakin hari semakin banyak serta harus ditutupi menjadi alasan setiap orang bekerja. Kinerja karyawan akan turun jikalau tujuan dari pegawai tidak ada sama sekali.

Optimalnya pekerjaan pegawai di suatu organisasi menunjukkan tingkat produktivitas pada organisasi tersebut membaik. Pengukuran dari jangka waktu yang ditentukan organisasi, pada pegawai dengan melihat ketepatan serta kecepatan untuk menyelesaikan tanggung jawab diberikan organisasi ialah pengertian dari kinerja (Kasmir, 2016: 182).

Perusahaan pada riset ini bergerak dibidang elektronik ialah PT Maspion Unit II. Dalam mewujudkan kesejahteraan pegawainya organisasi ini telah memiliki standarisasi kepemimpinan serta tingkat pengukuran kinerja pegawai. Masa pandemi membuat beberapa perusahaan memberhentikan operasionalnya, akibat lingkungan yang tidak kondusif yang mempengaruhi kesehatan pegawainya nanti. Kesehatan pegawai diutamakan oleh organisasi, sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja di PT Maspion Unit II.

Berdasarkan pertimbangan latar belakang yang telah diuraikan maka riset ini berjudul: **“Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Insentif terhadap**

Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Maspion Unit II Divisi Alaskair Maspion di Sidoarjo.”

1.2 Rumusan Masalah

Uraian sebelumnya menghasilkan rumusan masalah sebagai acuan penelitian ialah:

1. apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh pada motivasi kerja di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion?
2. apakah budaya organisasi memberikan pengaruh pada motivasi kerja di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion?
3. apakah insentif memberikan pengaruh pada motivasi kerja di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion?
4. apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion?
5. apakah budaya organisasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion?
6. apakah insentif memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion?
7. apakah motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion?
8. apakah gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion?
9. apakah budaya organisasi melalui motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion?
10. apakah insentif melalui motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan adanya tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. untuk meninjau pengaruh dari gaya kepemimpinan pada motivasi kerja di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion
2. untuk meninjau pengaruh dari budaya organisasi pada motivasi kerja di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion
3. untuk meninjau pengaruh dari insentif pada motivasi kerja di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion
4. untuk meninjau pengaruh dari gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion
5. untuk meninjau pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion
6. untuk meninjau pengaruh dari insentif pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion
7. untuk meninjau pengaruh dari motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion
8. untuk meninjau pengaruh dari gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion
9. untuk meninjau pengaruh dari budaya organisasi melalui motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion
10. untuk meninjau pengaruh dari insentif melalui motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Maspion unit II divisi Alaskair Maspion.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi acuan dalam bidang:

1. aspek akademis

harapan adanya riset ini ialah sebagai bahan kajian dari teori kemudian dibandingkan dengan hasil riset saat ini dilakukan, sehingga dengan hal tersebut para akademisi mempunyai bahan dalam mengajar atau memberikan wawasan kepada yang bersangkutan

2. aspek pengembangan ilmu pengetahuan

adanya penelitian ini berharap mampu memberikan pengetahuan baru mengenai kepemimpinan, insenti perusahaan yang diberikan, budaya organisasi yang ditanamkan

3. aspek praktis

untuk mendukung para praktisi dalam mengambil suatu keputusan, serta acuan dalam membuat kebijakan.