

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sekarang ini, sumber daya manusia memegang peran yang sangatlah signifikan pada segala bidang. Peran sumber daya manusia (SDM) yang krusial memaksa organisasi guna memberikan perhatian yang mendalam dan serius terhadap sumber daya manusia dari segi pegawai bermaksud meningkatkan mutu SDM ini. Pada sebuah perusahaan, SDM menjadi salah satunya faktor yang paling signifikan dibanding dengan faktor produksi lainnya, sehingga peran manusia dalam suatu perusahaan sangatlah krusial dan tidak bisa dipisahkan. Peranan manusia dianggap amat signifikan dan menetapkan dalam tujuan sebuah organisasi dikarenakan SDM memberikan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan yang terjadi di bidang SDM diikuti dengan perubahan kemampuan dan keterampilan individu yang menitikberatkan pada pengelolaan SDM. Pengembangan kompetensi yang lebih meluas dari praktisi SDM membutuhkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam keberhasilan organisasi. Perkembangan kompetensi sekarang menjadi bagian dari bahasa pengelolaan pengembangan. Kriteria pernyataan atau pekerjaan kompetensi sudah dikembangkan untuk sebagian besar posisi untuk menentukan tingkat pelatihan dan kemampuan. Kompetensi menjelaskan basis standar kinerja dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk keberhasilan merampungkan pekerjaan ataupun memegang jabatan. Metode yang dipergunakan untuk mengidentifikasi keterampilan yang menunjang fokus hasil perilaku. Wibowo (2014:324) mengemukakan bahwasanya kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan serta ditopang oleh perilaku kerja yang dibutuhkan pekerjaan itu.

Keberadaan pemimpin dalam organisasi juga diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang berbeda akan

membentuk tindakan seorang pemimpin ketika menjalankan tanggungjawabnya. Namun, individu pastinya mempunyai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kebaikan bersama, yakni kepentingan anggota dan organisasinya. Kemampuan kepemimpinan seseorang mampu merefleksikan karakteristik pribadi dan pengaruh dari kemampuan kepemimpinan tersebut akan mempengaruhi kinerja bawahan. Oleh karena itu, ketika membuat keputusan, pemimpin diharuskan mampu menyesuaikan permasalahan yang dihadapi dengan situasinya.

Thoha (2013; 84) berpendapat bahwasanya gaya kepemimpinan ialah kapasitas (seni) seorang pemimpin ataupun manajer guna memberikan pengaruh pada individu lainnya baik dalam bentuk perilaku individu ataupun kolektif sesuai dengan niatnya sendiri, keinginannya, secara langsung ataupun tidak langsung.

Pada perusahaan sumber daya manusia berperan penting dengan mengharuskan organisasi supaya bisa menghadapi faktor kinerja pekerjaan agar menjaga kesetimbangan bagi keseluruhan karyawannya, dikarenakan karyawan di sini tidak hanya memiliki peranan sebagai tenaga kerja di perusahaannya saja, namun berperanan juga sebagai pengonsumsi produk perusahaan. Pada suatu organisasi, SDM menjadi elemen penting yang mengatur efektivitas sebuah organisasi, oleh karena itu perusahaan perlu memahami berbagai hal yang berhubungan dengan ketersediaan karyawan guna melaksanakan kerja di perusahaan dan bukan untuk perusahaan yang lain.

Kesuksesan pengelolaan organisasi pula sangatlah ditetapkan oleh penggunaan sumber daya manusia. Perusahaan yang berupaya tujuan mereka tercapai haruslah memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mendorong peningkatan kinerja pada perusahaan. Russel dan Bernardin (2013:379) menegaskan bahwasanya kinerja adalah hasil keluaran dari karyawan, hasil kerja yang diberikan untuk suatu periode atau jangka waktu tertentu. Fokusnya ialah pada hasil yang dicapai dalam kerangka waktu yang telah ditentukan.

Salah satu metode guna mendorong peningkatan semangat kerja karyawan supaya dapat tercapai kinerja secara optimal ialah dengan memotivasi karyawan. Memberikan insentif yang akan meningkatkan ketekunan karyawan di

tempat kerja. Insentif diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya pada perusahaan. (Sutrisno, 2013:189)

Hariandja (2015; 265) bahwasanya insentif ialah suatu bentuk langsung pembayaran yang berkaitan dengan hasil kinerja dan didefinisikan sebagai bagi hasil pendapatan pada karyawannya karena penghematan biaya atau peningkatan produktivitas. Panggabean (2014:88) juga mengemukakan bahwasanya insentif ialah kompensasi yang menghubungkan upah dengan produktivitasnya. Insentif ialah penghargaan berberntuk uang didasarkan pada mereka yang mampu bekerja pada standar yang sudah ditargetkan.

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) (PERSERO) Cabang Surabaya yang biasanya dikenal sebagai PT. PNM merupakan lembaga keuangan alternatif milik negara (BUMN) yang memberikan dukungan dengan bentuk pembiayaan dan layanan pengelolaan kepada usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKMK). PNM Mekaar ialah pelayanan peminjaman modal bagi perempuan kurang mampu yang menjadi pelaku usaha Ultramikro melalui program Pembinaan Perekonomian Keluarga Sejahtera. PNM Mekaar (Persero) Surabaya merupakan bagian dari PNM) (Persero) Cabang Surabaya.

Dalam perjalanan bisnisnya, PNM Mekaar (Persero) Surabaya juga tidak lepas dari masalah korupsi dan penyalahgunaan penggunaan keuangan, yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Hal tersebut terkait dengan rendahnya kinerja karyawan di PNM Mekaar (Persero) Surabaya. Penurunan kinerja karyawan di PNM Mekaar (Persero) Surabaya tersebut bisa diakibatkan oleh sejumlah faktor, di antaranya dengan kepemimpinan di perusahaan yang kurang bagus, kompetensi karyawan yang rendah, serta pemberian insentif yang jumlahnya relatif kecil.

Sebagaimana penjabaran di atas, peneliti terdorong melaksanakan kajian dan penelitian secara lebih lanjut berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) Di Surabaya".

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini ialah :

1. Apakah gaya kepemimpinan, kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya ?
4. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya ?
5. Manakah di antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan insentif) tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Merujuk latarbelakang permasalahan dan rumusan permasalahan tersebut, tujuan penelitian bisa dirumuskan antara lain untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya
3. Mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya
4. Mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya
5. Mengetahui variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan insentif) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil studi ini diharap bisa bermanfaat bagi seluruh pihak yang mempunyai kepentingan dan terkait dengan objek studi, di antaranya:

1. **Aspek Akademik**

Menyampaikan informasi kepada pihak lainnya supaya melaksanakan penelitian lebih mendalam dan mungkin bisa menambah informasi perpustakaan sebagai referensi untuk studi lebih lanjut dan sebagai bentuk Darma Bakti pada khususnya bagi program studi manajemen dan pada umumnya bagi STIE Mahardhika Surabaya.

2. **Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Sebagai informasi dan referensi bacaan serta media yang bisa dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan oleh berbagai pihak.

3. **Aspek Praktis**

Memberikan masukan bagi manajemen PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya untuk melakukan evaluasi dan mempergunakan hasil penelitian untuk menangani masalah yang ada berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompetensi, insentif dan kinerja karyawan.

