

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran terpenting dalam organisasi dan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Untuk meyakinkan bahwa perusahaan dapat mengelola karyawannya dapat diketahui melalui kegiatan dari manajemen perusahaan yang berhasil dioperasikan dengan menggunakan pengetahuan, kemampuan, keterampilan yang baik dan mempunyai motivasi yang dimiliki karyawan sehingga dapat diketahui adanya peningkatan kinerja karyawan. SDM adalah elemen strategis dalam organisasi untuk mencapai kinerja optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan produktif apabila tanpa adanya dukungan dari manajemen sumber daya manusia yang baik karena hal tersebut tidak mudah untuk dicapai.

Secara umum kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan mencakup kualitas dan kuantitas kerjanya serta keandalan di tempat kerja. Karyawan juga dapat melakukan pekerjaan dengan baik karena mereka melakukan pekerjaan dengan baik ketika mereka berkinerja baik. Kinerja umumnya didefinisikan sebagai hal yang bersifat individual, karena tidak semua karyawan berkinerja baik dan beberapa tidak

berkinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi citra perusahaan dalam jangkauan yang lebih luas karena kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktivitas perusahaan.

Kewajiban dalam memahami pentingnya memiliki sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat diutamakan, agar setiap karyawan yang dimilikinya dapat mendukung keberhasilannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memperoleh tidak hanya kesuksesan dan kemajuan jangka pendek, tetapi juga kesuksesan dan kemajuan jangka panjang untuk mengatasi persaingan bisnis yang ketat dalam meraih tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, upaya untuk peningkatan kinerja karyawan menjadi penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan dengan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan.

Salah satu peran dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pemberian insentif sebagai sarana motivasi untuk mendorong para karyawan bekerja secara maksimal. Hal ini dimaksudkan sebagai penghasilan tambahan selain gaji atau upah dari pemberian perusahaan yang telah ditentukan. Pemberian insentif ditujukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Insentif adalah jenis penghargaan terkait dengan evaluasi kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar insentif perusahaan. Insentif diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan menuju hasil yang dicapai dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal

terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Insentif dan kinerja sangat erat kaitannya sehingga pekerjaan harus dilakukan dengan benar dan memperoleh hasil yang baik bagi perusahaan. Karyawan yang memberikan peningkatan dalam kualitas dan kuantitas kinerjanya sehingga mereka dapat melampaui target hasil pekerjaannya, maka berhak untuk diberikan insentif. Akibatnya, dengan adanya pemberian insentif karyawan terdapat peningkatan prestasi kerja karyawan kemudian memberikan keuntungan perusahaan yang sangat baik.

Oleh karena itu, tujuan perusahaan dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari acuan atau arahan seorang pimpinan. Selain pemberian insentif, peran gaya kepemimpinan juga termasuk unsur penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena peran gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat strategis dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan fungsional seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang diharapkan dalam mencapai tujuan tertentu. Karakteristik kepemimpinan meliputi perilaku keteladanan, kedewasaan, fleksibilitas dalam hubungan sosial, metode kepemimpinan dan pengetahuan. Dari sini maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau *leadership* itu sangat

penting untuk mencapai hasil optimal yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Gaya Kepemimpinan dapat berperan penting bagi organisasi seperti halnya perilaku pemimpin dengan menggunakan pendelegasian kekuasaan, memberikan informasi tentang pekerjaan otonomi kerja, pelatihan, dan karyawan yang ingin meningkatkan motivasinya, termasuk dalam model gaya kepemimpinan modern seperti kepemimpinan pemberdayaan (*Empowering Leadership*).

Gaya kepemimpinan terutama pada gaya kepemimpinan pemberdayaan dikenal untuk mendorong keterlibatan karyawan dalam bentuk komitmen organisasi yang mengarah pada kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen pada organisasi berusaha keras menjadi lebih baik dalam mencapai hasil di organisasi dan berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Pemberdayaan dipandang sebagai kemampuan untuk memanfaatkan potensi karyawan, termasuk proses yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan-keputusan penting tentang peristiwa sehari-hari, melalui pemberian tugas dari pimpinan kepada karyawan, karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya karena pimpinan membuat karyawan merasa telah melakukan pekerjaannya. Ketika pemimpin mampu memberdayakan karyawan yang ada, mereka cenderung berkinerja lebih baik karena mereka diberi lebih banyak kesempatan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan mereka dan juga untuk meningkatkan kinerja.

Perkembangan perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan perusahaan, karena peran kepemimpinan merupakan modal utama dalam merencanakan, mengatur, mengelola, dan menggerakkan faktor-faktor produksi perusahaan. Para pemimpin perusahaan senantiasa ditantang untuk meningkatkan

kualitas dan keterampilannya dalam menjalankan bisnisnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai kesuksesan dalam meraih tujuan perusahaan, maka perlu memiliki pemimpin yang dapat meningkatkan kualitas dan keterampilan dalam mengelola perusahaan.

PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo merupakan perusahaan yang bertempat di kabupaten Sidoarjo yang bergerak dalam bidang jasa sertifikasi mesin uap dan *safety valve* yang dipimpin oleh Bapak Ari Pramono.,ST . Hasil wawancara terhadap 1 orang manajer HRD (*Human Resources Development*), 1 orang *supervisor* teknik dan 3 orang karyawan *maintenance* di PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo. Dapat dilihat di tabel 1.1 Rekapitulasi kehadiran dan kemangkiran karyawan PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo bulan Mei-Oktober 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi kehadiran dan kemangkiran karyawan PT.

Production Technology Nurindo Sidoarjo

Bulan	Jumlah Pegawai	Target Hari Kerja Pegawai	Kehadiran	Kemangkiran
Mei-Juli	40 Orang	78 Hari	83,34%	16,66%
Agustus-Oktober	40 Orang	78 Hari	80,77%	19,23%

Sumber : PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo 2021

Tabel 1.1 di atas menunjukkan dari 40 orang karyawan persentase kehadiran karyawan PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo mengalami penurunan kehadiran dapat terlihat dari bulan Agustus-Oktober 2021 menurun Hinga 80,77%. Sedangkan kemangkirannya meningkat hinga 19,23%. Tingkat absensi yang tinggi menyebabkan kurangnya jumlah jam kerja yang dapat dimanfaatkan dalam

menyelesaikan program kerja perusahaan.

Dampak dari kurang optimalnya kehadiran karyawan menekankan kinerja karyawan yang buruk dan berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal. Beberapa penyebab yang membuat kinerja karyawan memburuk seperti diantaranya tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan insentif yang diberikan perusahaan. Sehingga karyawan belum terpuaskan dan sepenuhnya belum termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan perusahaan.

Masalah selanjutnya yaitu pimpinan yang belum memberdayakan karyawan secara optimal, karena pimpinan memiliki kepercayaan dengan diberikannya tanggung jawab lebih kepada karyawan yang masa kerjanya lebih lama. Akan tetapi untuk karyawan baru, pimpinan tidak dapat memberikan kepercayaan untuk menangani keluhan pelanggan dan menyelesaikan tugas tambahan di luar lingkup tanggung jawab karyawan baru. PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo sudah menerapkan *empowering leadership*, namun belum berjalan dengan optimal. Dengan kata lain, tidak semua karyawan PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo merasakan adanya peran dari *empowering leadership*.

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwa PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo perlu dikaji secara individual, begitu juga dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diketahui tentang bagaimana peran pemberian insentif dan gaya kepemimpinan pemberdayaan (*empowering leadership*) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga peneliti akan memilih judul "Peran Insentif dan

Empowering Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah peran pemberian insentif dan *empowering leadership* dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo ?
2. Apa saja kendala yang di hadapi PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo dalam menerapkan pemberian insentif dan *empowering leadership* untuk meningkatkan kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan permasalahan di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peran pemberian insentif dan *empowering leadership* dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui kendala yang di hadapi PT. Production Technology Nurindo Sidoarjo dalam menerapkan pemberian insentif dan *empowering leadership* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Aspek Akademis
 - a. Hasil penelitian ini digunakan sebagai informasi tambahan atau bahan komparatif saat melakukan penelitian lebih lanjut baik pada mahasiswa

STIE Mahardhika Surabaya maupun universitas lainnya.

- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi buku referensi dan ilmu pengetahuan agar dijadikan bahan bacaan di perpustakaan terutama bagi ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan dan sumber untuk semua pihak agar dapat memahami dalam menerapkan strategi, melaksanakan dan meningkatkan kinerja karyawan sesuai pemahaman teori.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan dorongan pemikiran untuk hal pengembangan ilmu pengetahuan, terutama untuk penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Aspek Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan pertimbangan untuk digunakan dalam perusahaan yang berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja khususnya upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi tentang hasil upaya meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi tolak ukur perusahaan dalam melaksanakan upaya peningkatan kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan menambah referensi untuk pemberian kritik dan saran yang membangun apabila terjadi masalah di perusahaan, terutama dalam mengelola karyawan, untuk mengurangi masalah dan memungkinkan pengambilan keputusan yang tepat.