

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap tahun manusia terus mengamati pertumbuhan dan perkembangan dunia di berbagai bidang untuk memenuhi kebutuhannya, salah satunya meliputi bidang bisnis. Pertumbuhan dan perkembangan yang tampak dalam dunia usaha semakin meningkat secara signifikan, yang ditunjukkan dengan lahirnya berbagai perusahaan di setiap industri. Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai hasil yang menguntungkan untuk memenuhi target dan tujuan mereka. Akibatnya, persaingan menjadi sangat kompetitif dan menantang, dengan masing-masing perusahaan berusaha untuk mempertahankan posisinya dan tidak ketinggalan zaman. Dampak kemajuan teknologi dan arus informasi yang semakin tinggi menyebabkan persaingan yang semakin ketat sehingga terjadi persaingan secara global dan menyeluruh.

Untuk memastikan perjalanan yang sukses bagi sebuah perusahaan, penting untuk membangun organisasi yang terstruktur, karena faktor manusia seringkali menjadi akar penyebab masalah di sebuah organisasi. Organisasi adalah entitas sosial yang terdiri dari kelompok kolektif yang berjuang menuju tujuan bersama. Organisasi memiliki struktur yang ditentukan dengan peran dan

tanggung jawab yang ditetapkan untuk setiap anggota dan kebijakan dan prosedur internal (Robbin, 2008, hlm. 26). Semua keputusan yang dibuat dalam perusahaan dimulai dan disetujui oleh anggota manusianya. Untuk beradaptasi dengan perubahan zaman, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kompetensi yang memadai, baik dalam posisi kepemimpinan maupun karyawan.

Kelangsungan kegiatan suatu perusahaan sangat tergantung pada peran sumber daya manusia karena memiliki potensi yang besar. Sangat penting bagi perusahaan untuk memaksimalkan potensi karyawan mereka. Perusahaan dan sumber daya manusia adalah entitas yang saling bergantung, dengan kedua belah pihak mendapat manfaat dari pencapaian tujuan bersama. Perusahaan berusaha mencapai kesuksesan untuk pertumbuhan dan perkembangannya, sedangkan karyawan mencari kesuksesan sebagai sarana untuk mewujudkan potensi diri dan memenuhi kebutuhan hidup.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam terwujudnya visi dan misi tentu tidak akan berhasil tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah unsur dari strategi perusahaan yang tentu wajib diperhatikan dengan baik. Diperlukan pengetahuan yang luas tentang perilaku manusia dan diperlukan kemampuan untuk mengelolanya. Hal tersebut dijelaskan dalam QS. An-Nahl:125 sebagai berikut:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالنِّبْيِ هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ
بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: *Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk.* (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya)

Dari Firman Allah pada ayat diatas dijelaskan bahwa kita sebagai insan hendaknya saling mengajak kepada kebaikan dan memberikan pengajaran yang baik dan apabila ada perselisihan selesaikanlah dengan cara yang baik pula. Ayat diatas mengajarkan tentang prinsip-prinsip yang bisa diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia seperti manajemen konflik, bersikap adil dan bijaksana terhadap semua karyawan, dan membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi mana pun karena memiliki kualitas persepsi, aspirasi, keahlian, motivasi, dan dampak yang diperlukan. Tenaga kerja adalah investasi penting bagi perusahaan mana pun dan berfungsi sebagai aset paling berharga yang harus diakui dan dihargai sebagai faktor kunci yang bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan. Mengakui peran vital tenaga kerja sangat penting untuk memenuhi visi, misi, dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manusia adalah kekuatan pendorong di belakang perusahaan, memainkan peran vital dalam melakukan perubahan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mengelola suatu perusahaan. Untuk memastikan bahwa aktivitas manajemen selaras dengan visi

dan misi perusahaan, karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, dan dorongan untuk mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya, sehingga menghasilkan perbaikan bagi perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi yang dihasilkan oleh seorang karyawan, dengan mempertimbangkan faktor kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebijakan dan standar perusahaan (Setiyawan & Waridin, 2006, hlm.15). Sebuah perusahaan bisa dianggap unggul apabila terus menawarkan kesempatan kepada karyawannya untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan mereka, yang merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Agar perusahaan tetap kompetitif dan beradaptasi dengan kondisi bisnis yang selalu berubah, sehingga perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Hal ini menjadi tantangan yang cukup besar bagi perusahaan karena bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Beberapa faktor bisa memengaruhi kinerja karyawan, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan memerlukan perhatian yang cermat terhadap aspek-aspek tersebut.

Perkembangan operasi perusahaan bisa dikaitkan dengan efektivitas para pemimpin. Pemimpin yang memiliki keterampilan dan pengetahuan sangat diperlukan di bidangnya masing-masing untuk mampu dalam mendorong perusahaan menuju kesuksesan. Sebagai sarana memotivasi karyawan, pemimpin harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan peran

mereka. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara seorang pemimpin melakukan tugasnya, dan bagaimana bawahan memandang mereka (Robert, 1992, hlm. 55).

Pemimpin cenderung memiliki berbagai pendekatan kepemimpinan, dipengaruhi oleh pengetahuan dan pengalaman masing-masing. Seorang pemimpin yang kompeten memiliki tujuan untuk membuat keputusan berdasarkan informasi untuk kepentingan mereka yang dipimpinnya dengan menekankan tujuan bersama atau tujuan perusahaan. Akibatnya, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih besar dari pada bawahan agar menjadi efektif.

Kinerja seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh tingkat motivasi, yang bisa tinggi atau rendah. Sejauh mana motivasi berdampak pada kinerja individu ditentukan oleh kuantitas dan kualitas rangsangan motivasi yang mereka terima (Uno, 2012, hlm. 71). Motivasi bisa digambarkan sebagai keadaan mental yang menginspirasi individu untuk mengambil tindakan, seperti bekerja menuju tujuan dan memenuhi kebutuhan mereka, yang pada akhirnya mengarah pada kepuasan pribadi.

Peranan motivasi dalam kinerja seorang karyawan sangatlah penting. Dorongan dari dalam diri karyawan mengarah pada penambahan produktivitas, menghasilkan pencapaian bagi perusahaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi diri mengarah pada kinerja di bawah standar dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya memengaruhi operasi perusahaan karena karyawan adalah tulang

panggung perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan dan perusahaan untuk memprioritaskan pertimbangan faktor motivasi pada para karyawan.

Salah satu faktor lain yang bisa sangat memberikan pengaruh pada karyawanan individu karyawan adalah insentif. Ini adalah bonus atau penghargaan tambahan yang diberikan oleh perusahaan di luar upah reguler dengan maksud mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan meningkatkan kinerja mereka. Insentif berfungsi untuk memotivasi karyawan, yang mengarah pada penambahan produktivitas dan pemeliharaan tingkat kinerja yang tinggi. Namun, insentif harus sesuai juga konsisten, karena insentif yang tidak tepat atau tidak konsisten bisa menjadi kontraproduktif. Perusahaan bisa menawarkan insentif sebagai sarana untuk mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau berkinerja baik secara konsisten (Nawawi, 2011, hlm. 317).

Menawarkan insentif kepada karyawan bisa menjadi cara yang efektif untuk membuktikan penghargaan atas kontribusi positif karyawan kepada perusahaan, meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Pengaturan yang saling menguntungkan ini bisa menghasilkan pencapaian yang lebih besar dalam mengejar tujuan perusahaan.

PT. Arina Multikarya adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang *outsourcing*. Pendirinya, Ibu Rohana Hutagalung, berbasis di Sidoarjo dan perusahaan berlokasi di Surabaya. Didirikan pada tahun 1960, dimulai sebagai grosir untuk Unilever. Dengan tim yang kecil, PT. Arina

Multikarya berkembang pesat hingga sekarang dapat menawarkan layanan iklan luar ruang dan *outsourcing*. Perusahaan telah bermitra dengan beberapa perusahaan ternama di Indonesia, diantaranya PT. Arnot's Indonesia, PT. L'Oreal Indonesia, PT. Baygon Indonesia, dan PT. Nestle Indonesia. PT. Layanan Arina Multikarya berfokus pada penyediaan tenaga kerja untuk mendukung dan membantu perusahaan-perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan. Perusahaan menghargai karyawan dan mempromosikan nilai-nilai seperti semangat (*passion*), keandalan (*reliable*), kepedulian (*care*), dan kecerdasan (*smart*). Layanan utama PT. Arina Multikarya meliputi:

Posisi yang tersedia di Sumber Daya Manusia adalah pertama, *Sales Promotion Girl/Boy* (SPG/SPB), *Merchandiser* (MD), *Office Boy* (OB), *Receptionist*, *Administrator*, dan *Security*. Kedua, sebagai perwakilan yang bertanggung jawab atas penjualan dan distribusi produk, agen Unilever (*Unilever agent*). Ketiga, salah satu metode yang dipakai dalam iklan luar ruang adalah pengambilan sampel produk (*outdoor advertising*).

PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin adalah perusahaan yang menawarkan jasa keagenan tenaga kerja, dan telah banyak menjalin kerjasama dengan perusahaan prinsipal. Di cabang Banjarmasin ada beberapa divisi yang masing-masing memiliki pemimpin dan gaya kepemimpinan yang unik. Hal ini mengakibatkan sedikit variasi dalam kualitas kinerja karyawan. Sayangnya, banyak karyawan yang tidak sepenuhnya memahami deskripsi karyawanan mereka dan adanya ketidakpedulian terhadap tugas mereka. Ini terbukti dalam

kinerja yang berada di bawah standar, dan cara karyawan dalam memenuhi persyaratan standar untuk tugas sehari-hari masih tergolong kurang, seperti berpenampilan (*grooming*), keterampilan menjual (*selling skill*), pengetahuan produk (*product knowlegde*), dan kemampuan kerja tim (*teamwork*). Oleh karena itu, dibutuhkan peningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka judul dari penelitian ini adalah **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin"**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arina Multikarya?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arina Multikarya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arina Multikarya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arina Multikarya.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini, sehingga kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan secara teoritis: bisa memperkaya penelitian tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya yang terkait dengan kepemimpinan, motivasi, insentif, dan kinerja karyawan.
2. Kegunaan praktis: Hasil penelitian ini bisa memberi masukan yang positif bagi manajemen suatu perusahaan khususnya perusahaan *outsourcing* untuk kedepannya bisa menjadi lebih baik lagi.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang.

E. Definisi Operasional

Untuk memperjelas penggunaan istilah dalam penelitian ini, sehingga perlu diterangkan melalui definisi operasional antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan, adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dicermati oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992, hlm. 55). Gaya kepemimpinan yang dimaksud pada penelitian ini adalah cara atau strategi seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan karyawan untuk mampu melaksanakan karyawanan dengan baik atas kesadaran dirinya sendiri untuk bekerja pada perusahaan.

2. Motivasi, berasal dari kata motif yang merupakan sebuah dorongan dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar (Mangkunegara, 2011, hlm. 184). Motivasi yang dimaksud peneliti adalah dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan yang disebabkan oleh dirinya sendiri ataupun diluar dari dirinya agar bisa bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan perusahaan.
3. Insentif, adalah tambahan balas jasa yang ditujukan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi di atas standar (Hasibuan, 2013, hlm. 118). Pada penelitian ini insentif adalah bonus atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi melebihi target atau standar baik berupa material atau non material sebagai penghargaan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan.
4. Kinerja karyawan, adalah hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011, hlm. 67). Kinerja karyawan pada penelitian ialah hasil kerja yang ingin diraih oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan *standart operasional prosedur* baik secara individu ataupun kelompok.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan

dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. sehingga peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu antara lain:

1. Muhammad Amanu (2020), berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal*" hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memakai uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi, seperti penelitian ini. Variabel yang dianalisis pada penelitian ini sama yaitu kinerja karyawan (Y), gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan insentif (X3). Perbedaan utama terletak pada obyek penelitian, karena penelitian ini dilakukan di PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin.
2. Dominicus Prayoga Samosir (2019) berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT.Kaltim Punitra Sejati*". Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Kaltim Punitra Sejati. Namun apabila diteliti secara simultan, baik kepemimpinan maupun motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaltim Punitra Sejati. Seperti penelitian Samosir, penelitian ini menganalisis variabel kinerja karyawan,

gaya kepemimpinan, dan motivasi dengan memakai metode penelitian kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Perbedaan dari kedua penelitian tersebut adalah dimasukkannya variabel insentif dan obyek penelitian yakni PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.

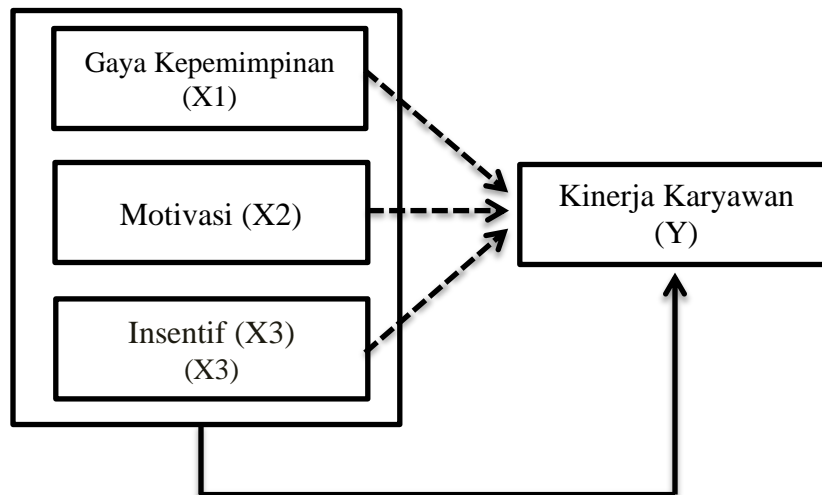
3. Rizki Rahmawani (2021) berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Medan*”. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Medan secara parsial. Apabila secara simultan, dampak motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga positif dan signifikan. Metodologi penelitian yang dipakai oleh Rahmawani mirip dengan penelitian ini yakni meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dimana variabel (Y) Kinerja Karyawan dan (X2) Motivasi dianalisis. Namun penelitian ini difokuskan pada variabel tambahan seperti (X1) Gaya Kepemimpinan dan (X3) Insentif dan dilakukan di PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin.
4. Yusrawati (2021) berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang BNI Syariah Banda Aceh*”. Hasil mengungkapkan bahwa Kepemimpinan dan Insentif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang

BNI Syariah Banda Aceh Kantor. Penelitian juga menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini sama dengan yang dipakai Yusrawati, antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi untuk variabel seperti kinerja karyawan (Y), gaya kepemimpinan. (X1), dan insentif (X3). Namun penelitian ini berbeda dalam hal adanya variabel tambahan yakni motivasi (X2), dan objek penelitian yakni PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.

G. Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Variabel Independent Terhadap Variabel Dependen



Keterangan :

-----> : dampak Secara Parsial

————> : dampak Secara Simultan

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan sehingga dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Parsial

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.

H_a : Ada pengaruh secara parsial dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.

2. Pengaruh Simultan

H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.

H_a : Ada pengaruh secara simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.

I. Sistematika Penelitian

Bab I adalah pendahuluan berfungsi sebagai pengantar, mencakup aspek-aspek penting seperti latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, kerangka kerja penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II adalah landasan teori menjabarkan landasan teoritis yang melandasi berbagai teori dan konsep yang relevan dengan pembahasan penelitian. Ini termasuk manajemen sumber daya manusia (MSDM), gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan kinerja karyawan, serta persfektifnya dalam Islam.

Bab III adalah metodologi penelitian menyajikan berbagai aspek pelaksanaan penelitian seperti jenis dan pendekatan, lokasi, subjek dan objek, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan dan pengolahan, skala pengukuran, instrumen, dan analisis data.

Bab IV adalah laporan penelitian dan analisis data di PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin mendalami analisis data yang diperoleh dari penelitian dampak gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan di cabang yang sama. Data di analisis untuk mengevaluasi hipotesis dan selanjutnya dikaitkan dengan teori yang sudah dipaparkan.

Bab V adalah penutup memberikan penjelasan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.