

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, perusahaan membutuhkan modal berupa dana dari investor, pinjaman maupun dari pendirinya. Seiring pesatnya perkembangan dan pertumbuhan perekonomian di Indonesia yang menyebabkan terjadinya persaingan ketat antara perusahaan di segala bidang terutama yang bergerak di bidang restoran *franchise*. Perusahaan selain memerlukan modal juga harus mengembangkan sumber daya yang ada, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan agar target perusahaan dapat tercapai dan dapat bertahan dalam menghadapi ketatnya persaingan. Pernyataan ini didukung oleh (Isa, 2018: 54-55) menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjang keberhasilan dari organisasi karena sumber daya manusia adalah pelaksana dari kebijakan organisasi. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Erpurini, 2019: 1007) menyatakan bahwa aktifitas organisasi memerlukan sumber daya manusia, sumber daya manusia memegang peranan penting organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga maju atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusia di organisasi tersebut.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang dapat menjadi penentu perusahaan berhasil atau tidak. Memiliki banyak karyawan tidak menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan, yang menjadi kunci utama perusahaan untuk

berhasil adalah memiliki karyawan yang berkinerja baik dan dapat membantu perusahaan mencapai targetnya. Pernyataan ini didukung oleh (Fadude, Tawas, & Poluan, 2019: 32) menyatakan bahwa kinerja dapat menandakan tepat atau tidaknya manajemen dalam mengambil keputusan, kinerja perusahaan akan turun seiring dengan kinerja manajemen yang buruk, begitupun sebaliknya jika kinerja manajemen tepat maka kinerja perusahaan juga akan tinggi. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Idris & Sari, 2019: 77) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan, kinerja perusahaan akan ikut meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimum diperlukan seorang pemimpin untuk memandu karyawan di perusahaan tersebut agar lebih terarah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan memberikan arahan kepada karyawan, selain itu seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pernyataan ini didukung oleh (Oktaviani, Agung, & Marlina, 2019: 183) menyatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, organisasi tanpa seorang pemimpin akan menjadi tidak beraturan dan sulit untuk mencapai tujuannya, jika pemimpin yang dimiliki organisasi memiliki kemampuan yang baik maka organisasi dapat dengan mudah memperoleh kepercayaan dari karyawannya, tetapi jika suatu organisasi memiliki pemimpin yang buruk maka perusahaan akan sulit dalam memperoleh kepercayaan dari karyawannya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan pemimpin berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu memberikan contoh teladan yang dapat dicontoh oleh setiap karyawan yang dipimpinnya. Pernyataan ini didukung oleh (Fazira & Mirani, 2019: 76) pemimpin memiliki peran penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi, seorang pemimpin menjadi faktor pendorong eksternal bagi karyawan dalam meningkatkan semangatnya dan menjaga keseimbangan antara tujuan pribadi dan perusahaan, tanpa pemimpin suatu organisasi menjadi tidak teratur dan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Selain memerlukan pemimpin untuk mendorong karyawan, juga diperlukan faktor lainnya seperti insentif untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dalam bentuk materil maupun non-materil. Insentif dalam bentuk materil dapat berupa uang, sedangkan insentif non materil dapat berupa penghargaan dalam bentuk pujian, promosi jabatan dan lainnya. Insentif diberikan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat karyawan agar lebih berkontribusi terhadap perusahaannya. Pernyataan ini didukung oleh (Effendy & Fadhilah, 2018: 86) menyatakan bahwa insentif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai diperlukan kinerja yang maksimal, perusahaan memberikan insentif ke karyawan sebagai pengakuan terhadap kontribusi yang dilakukan oleh karyawan, jika perusahaan memberikan insentif

yang tepat bagi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan diberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, diharapkan karyawan dapat lebih bersemangat dalam memberikan hasil pekerjaan yang optimal bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Candana, 2018: 1) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif dianggap sebagai salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap keberadaan karyawan agar karyawan merasa diperhatikan sehingga lebih loyal kepada perusahaan, insentif juga diberikan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik dan melaksanakan tugas sesuai tujuan perusahaan. Pernyataan ini juga dikuatkan lagi oleh (Pongantung, Adolfina, & Taroreh, 2018: 2439) besar kecilnya insentif dapat mempengaruhi semangat atau tidaknya karyawan dalam bekerja, karyawan akan cenderung kurang bersemangat jika perusahaan memberikan insentif yang tidak sesuai dengan kontribusi dari karyawan.

Dalam mencapai kinerja karyawan diperlukan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan suatu perusahaan dan ditambah dengan pemberian insentif yang sesuai sebagai pendorong, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tujuan perusahaan akan tercapai seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Lesmana & Putri, 2018: 128) selain kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja, terdapat juga insentif yang dapat meningkatkan motivasi dari karyawan dan secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

PT. Indoprof D'Penyetz Sejati yang berlokasi di Komplek Ruko Centre Park Blok N No 08 Batam, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang restoran *franchise*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 di Batam. Dibawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan sering mengalami penurunan baik dalam halnya kepemimpinan maupun insentifnya. Adapun jumlah karyawan di kantor sebanyak 59 orang dan restoran sebanyak 43 orang.

Kepemimpinan harus diperhatikan seperti halnya yang terjadi pada PT. Indoprof D'Penyetz Sejati, kinerja karyawan yang akhir-akhir ini mengalami penurunan akibat sistem kerja pemimpin yang berbeda serta sikap dan tindakan pemimpin terkadang membuat karyawan merasa kurang nyaman, pemimpin terkadang membagi pekerjaan secara tidak merata kepada karyawan, sehingga terdapat karyawan yang mendapatkan bagian kerja lebih banyak dibandingkan dengan lainnya. Sehingga terkadang karyawan mengalami kesulitan dan kewalahan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain pembagian tugas yang tidak merata, kurangnya pengawasan dan pengarahan dari pemimpin juga menyebabkan karyawan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan sering merasa kebingungan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin akibatnya hasil dari pekerjaan menjadi kurang maksimal. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pemimpin juga menyebabkan karyawan melakukan kesalahan dalam menyediakan jumlah menu yang akan dibagikan ke masing-masing *outlet* restoran. Hal tersebut menyebabkan waktu dan biaya yang diperlukan untuk menyediakan menu yang kurang dan dibagi ke *outlet* menjadi lebih banyak.

Kurangnya pengawasan dari pemimpin juga dapat dilihat dari kurangnya interaksi sosial antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin hanya menuntut karyawan untuk bekerja sesuai dengan keinginannya tanpa memperhatikan maupun mendengarkan pendapat dan keluhan dari karyawan. Pemimpin juga kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjadi karyawan yang lebih berkualitas dan produktif terhadap perusahaan. Hal ini menyebabkan turunnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan.

Besar kecilnya insentif yang diberikan oleh perusahaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rajin atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Insentif diberikan dengan tujuan meningkatkan semangat karyawan, tetapi pemberian insentif akhir-akhir ini di PT Indoprof D'Penyetz justru menjadi perbincangan antara karyawan di perusahaan. Hal ini diakibatkan oleh perbedaan besaran insentif yang diterima oleh karyawan. Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh sebagian karyawan. Perbedaan pemberian insentif ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan. Hal seperti kecemburuan sosial memicu terbentuknya kerja sama antar karyawan yang kurang optimal sehingga menghasilkan hasil yang kurang optimal. Disamping itu penghargaan dalam bentuk pujian atas hasil kerja yang dicapai juga masih rendah. Hal-hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi kurangnya kemampuan perusahaan dalam mengelola insentif mengakibatkan karyawan tidak memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

**Tabel 1.1** Data Bobot Kinerja Karyawan

Outlet	Bobot yang diharapkan	Bulan					
		Okt 2019	Sept 2019	Aug 2019	Jul 2019	Jun 2019	Mei 2019
Office	15%	12,30%	11,70%	14,20%	14,60%	13,90%	12,89%
Megamall	20%	13,50%	11,79%	14,19%	15,10%	13,60%	13,50%
BCS	25%	12,00%	14,00%	16,00%	15,65%	13,78%	18,31%
Nagoya Hill (MB2)	25%	14,90%	16,30%	20,29%	15,90%	17,60%	15,71%
Indosat Baloi	15%	12,40%	12,20%	13,89%	14,00%	12,60%	10,00%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>65,10%</b>	<b>65,99%</b>	<b>78,57%</b>	<b>75,25%</b>	<b>71,48%</b>	<b>70,41%</b>

Sumber: Personalia PT Indoprof D'Penyetz Sejati, 2019

Dari tabel 1.1 dan penjabaran masalah di atas membuktikan bahwa kinerja karyawan tiap bulan tidak menetap dan naik turun, terbukti dari keinginan untuk mencapai target rendah, serta peranan pemimpin yang kurang dan ketidaksesuaian insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga menyebabkan realisasi tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati Kota Batam”**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah:

1. Pembagian kerja pemimpin kepada karyawan tidak merata menyebabkan karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Kurangnya pengawasan dan pengarahan dari pemimpin menyebabkan hasil pekerjaan dari karyawan kurang maksimal.

3. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin akibatnya motivasi karyawan berkurang.
4. Perbedaan pemberian insentif ini menyebabkan kerja sama antar karyawan menurun sehingga hasil yang diberikan juga kurang optimal.
5. Kurangnya kemampuan perusahaan dalam mengelola insentif mengakibatkan karyawan tidak memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.
6. Kinerja kurang optimal dan menyebabkan realisasi tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk dapat menganalisis data yang dibutuhkan, terdapat keterbatasan waktu sehingga tidak semua identifikasi masalah dapat diteliti secara mendalam, maka dari itu penulis memberi batasan pada: variabel independen yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) dan variabel dependennya adalah kinerja ( $Y$ ). Adapun karyawan yang diteliti adalah seluruh karyawan di PT Indoprof D'Penyetz Sejati.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati?

3. Apakah kepemimpinan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Setiap mahasiswa khususnya penulis yang melakukan penelitian pada suatu objek sangat mengharapkan agar hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain:

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, menambah ilmu pengetahuan dan wawasan pembaca dalam bidang sumber daya manusia khususnya kepemimpinan, insentif dan kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan tentang teori-teori khususnya mengenai kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

#### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepemimpinan dan insentif agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan serta melengkapi atau memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada melalui kritik dan saran.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Agar dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang relevan dan dapat memberikan informasi teoritis dan empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.