

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan sama seperti peran sumber daya manusia yang lainnya, sehingga di butuhkan sumber daya manusia yang terdidik dan siap di pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit di tiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Artinya perusahaan yang berkembang sangat tergantung pada kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menilai kinerja seorang karyawan dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudahkah dikatakan memiliki kinerja baik, apakah 15 atau 20 unit per hari dinilai berkinerja baik. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Hasil mengerjakan pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Untuk mengetahui hal yang perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan, proses yang dilakukan organisasi mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan, bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Bagi perusahaan penilaian kerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antara individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi. (Wilson Bangun 2012a)

Pengaruh bagi para pekerja yang bekerja di perusahaan Ivette Sin Jaya jika pengerjaannya berpengaruh bagi perusahaan bisa mendapatkan insentif atau bonus dari perusahaan. Insentif di perusahaan terbagi dari senioritas, rencana insentif untuk karyawan operatif, tarif per-unit produk yang dihasilkan. Penjelasan unsur-unsur insentif di perusahaan, Senioritas adalah suatu dasar yang digunakan oleh kebanyakan

organisasi dewasa ini dengan mengutamakan karyawan senior. Senioritas (*seniority*) adalah lamanya waktu bagi seorang karyawan bekerja pada bidang tertentu dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan senior dipandang memiliki banyak pengalaman dan terampil pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka karyawan yang memiliki banyak pengalaman akan menghasilkan pekerjaan yang baik akan dihargai dalam bentuk insentif. Rencana insentif untuk karyawan operatif adalah melalui kebijakan insentif, tidak membatasi penghasilan setiap anggota organisasi, karyawan dapat memperoleh penghasilan sebanyak mungkin sesuai kemampuan fisik dan mentalnya. Menyusun rencana insentif untuk tenaga operasional perlu diperhatikan dua hal, antara lain, rata-rata hasil kerja yang dihasilkan setiap pekerja untuk mengukur prestasi kerjanya, dan jumlah bayaran yang adil atas prestasi kerjanya. Tarif per-unit produk yang dihasilkan adalah rencana insentif untuk tenaga operasional paling populer digunakan adalah tarif per unit produk yang dihasilkan. Sistem upah per-unit (*piece rate*) adalah sistem bayaran insentif yang dibayarkan berdasarkan unit yang dihasilkan. Penghasilan karyawan adalah upah yang diterima dari penjumlahan upah pokok ditambah insentif dari kelebihan hasil pekerjaannya. (Wilson Bangun 2012a)

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan kinerjanya, Bahkan bukan tidak mungkin perusahaan yang demikian menjadi

perusahaan yang terdepan dari perusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Kepemimpinan adalah salah satu tugas manager dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen.

Unsur-unsur kepemimpinan di perusahaan ini terdiri empat unsur kumpulan orang, kekuasaan, memengaruhi, nilai. Penjelasan unsur-unsur kepemimpinan, kumpulan orang dalam suatu perusahaan terdapat kumpulan yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan perusahaan. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari seorang pemimpin, tanpa adanya pengikut dalam perusahaan maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Kekuasaan seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Dalam perusahaan, para pekerja atau anggota perusahaan juga mempunyai kekuasaan tetapi kekuasaan yang dimiliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin perusahaan memiliki kekuasaan menghargai, kekuasaan memaksa, kekuasaan sah, kekuasaan rujukan dan kekuasaan keahlian. Memengaruhi, kekuasaan pemimpin yang dimiliki untuk memengaruhi para pekerja perusahaan agar mau melaksanakan tugasnya. Pada unsur ini perusahaan sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk memengaruhi para anggota organisasi. Nilai atau moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pekerja diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

Mengenai sifat yang ada pada kepemimpinan perusahaan, terdapat dua pendekatan membedakan sifat seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin dan membedakan sifat pemimpin yang efektif dengan yang bukan pemimpin yang efektif dengan yang tidak efektif. Untuk mengetahui kedua unsur yang diatas, sifat seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin dengan dilakukan tinjauan ulang terhadap 20 kajian berbeda dengan mengidentifikasikan 80 sifat kepemimpinan, tetapi hanya 5 dari sifat ini ditemui secara bersama dalam empat atau lima penyelidikan. Jika penyelidikan itu bertujuan untuk mengidentifikasikan serangkaian sifat yang membedakan antara pemimpin efektif dengan yang tidak efektif, maka penyelidikan itu dapat dinyatakan gagal. Namun demikian, sifat-sifat kepribadian tersebut palinh tidak memiliki empat keterbatasan. Pertama, tidak terdapat sifat-sifat secara umum yang dapat memperkirakan kepemimpinan dalam semua situasi. Kedua, sifat-sifat yang memperkirakan perilaku lebih dalam situasi lemah, dari pada dalam situasi yang kuat. Situasi kuat adalah situasi dimana terdapat norma-norma perilaku yang kuat, seperti rangsangan yang kuat untuk jenis-jenis perilaku khusus, dan harapan yang jelas seperti imbalan dan hukuman. Ketiga, merupakan bukti yang tidak jelas dalam memisahkan penyebab dan akibat. Misalnya, apakah kepercayaan diri mengakibatkan kepemimpinan, atau keberhasilan pemimpin membangun kepercayaan diri. Keempat, dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk memperkirakan penampilan kepemimpinan dari pada hanya membedakan antara pemimpin yang efektif dan tidak efektif.(Wilson Bangun, 2012b)

Perusahaan juga memerhatikan lingkungan kerja yang ada, berupa program keselamatan dan kesehatan kerja telah dilaksanakan oleh banyak perusahaan lainnya yang bertujuan untuk mengurangi atau menghindari risiko kecelakaan kerja. Karena berbagai peristiwa telah menimpa pekerja akibat perlakuan tidak aman yang menimbulkan kecelakaan kerja. Para karyawan umumnya menginginkan kerja aman, sehat yang ditimbulkan dari lingkungan pekerjaan. Namun demikian, pemberi kerja selalu beranggapan bahwa kecelakaan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari akibat pekerjaan. Mereka memahami akibat itu timbul karena minimnya peralatan sebagai akibat dari kurangnya pelatihan.

Alasan pentingnya program keselamatan lingkungan kerja bagi para pekerja, karena merupakan program keharusan bagi setiap perusahaan-perusahaan untuk melaksanakannya. Berupa alasan moral, hukum, dan ekonomi. Penjelasan pertama mengenai moral, manusia merupakan makhluk termulia didunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam perusahaan. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama yang terdapat di (UUD RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Kedua mengenai hukum, alasan lain yang sama pentingnya dengan moral, terdapat juga alasan hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang tentang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko kerja yang

dihadapinya yang ditimbulkan pekerjaan. Setiap negara memiliki undang-undang tentang ketenagakerjaan, tetapi memiliki perbedaan mengenai tanggung jawab atas bagian-bagian yang menjadi beban yang harus ditanggung para pemberi kerja. Namun, memiliki kesamaan dalam hal tujuan yaitu melindungi pekerja atas keselamatan dan kesehatan pekerja dalam menjalankan tugasnya. Ketiga, mengenai alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami para pekerja.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja di perusahaan adalah pengoperasian fungsi-fungsi manajemen ke dalam kegiatan-kegiatan organisasi yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Secara khusus sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada peraturan Menteri tenaga kerja nomor PER.05/MEN/1996 pasal 1, sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Tabel 1.1 Penjualan Wearpack di PT.Ivette Sin Jaya

Tahun	Penjualan		
	Unit	Harga	Total Per Tahun
2012	1.423	Rp. 100.000,-	Rp. 142.300.000,-
2013	1.850	Rp. 120.000,-	Rp. 222.000.000,-
2014	2.010	Rp. 120.000,-	Rp. 241.200.000,-
2015	2.300	Rp. 150.000,-	Rp. 345.000.000,-
2016	2.563	Rp. 165.000,-	Rp. 422.895.000,-
2017	2.780	Rp. 183.000,-	Rp. 508.740.000,-
Total	12.926	Rp. 838.000,-	Rp. 1.8882.350.000,-

Tabel 1.1 PT.Ivette Sin Jaya (2017)

Tabel di atas menunjukkan jumlah penjualan Wearpack pada Tahun 2012 hingga Tahun 2017. Penjualan Wearpack terus berkembang tiap tahunnya, pada Tahun 2016 jumlah pemesanan di perusahaan semakin meningkat yaitu 2.563 unit peningkatan semakin terlihat dari tahun 2015 sebanyak 2.300 unit pemesanan, Pada Tahun 2017 penjualan semakin meningkat sebanyak 2.780 unit mengalami peningkatan dari Tahun 2016 sebanyak 2.563 unit.

Perkembangan penjualan dilihat secara keseluruhan bahwa tahun 2012-2017, di Tahun 2017 berada di posisi pertama dengan jumlah penjualan sebesar 2.780 unit, di Tahun 2016 berada di posisi ke dua dengan jumlah penjualan sebesar 2.563 unit, Tahun 2015 berada di posisi ketiga dengan jumlah penjualan sebesar 2.300 unit, Tahun 2014 berada di posisi ke empat dengan jumlah penjualan sebesar 2.010 unit, Tahun 2013 berada di posisi ke lima dengan jumlah penjualan sebesar 1.850 unit, di

posisi yang terakhir pada Tahun 2012 dengan jumlah penjualan sebesar 1.423 unit, dari total keseluruhan penjualan Wearpack pada Tahun 2013-2017 dengan jumlah 12.926 unit.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan pokok dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Insentif masih sangat diperlukan oleh karyawan.
2. Kepemimpinan masih sangat diperlukan oleh karyawan.
3. Lingkungan Kerja masih sangat diperlukan oleh karyawan.
4. Insentif, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan masih sangat diperlukan oleh karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu bagi peneliti, maka penelitian ini di batasi oleh variabel dependen yang mempengaruhi yaitu kinerja karyawan pada perusahaan PT.Ivette Sin Jaya dan juga variabel independen yang di pengaruhi yaitu Insentif, Kepemimpinan, Lingkungan kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Langkah berikutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah, perumusan masalah bertujuan untuk menghindari keraguan dalam pelaksanaan penelitian, ada pun rumusan masalah yang akan di teliti yaitu:

1. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memiliki tujuan yang tersendiri, adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu Penelitian di laksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak, adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, manager, atau *Human Resource Departement*, (HRD) bahwa hasil penelitian dapat memberikan acuan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, pada variabel penghargaan bahwa kompensasi atau imbalan yang di berikan perusahaan harus di sesuaikan dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja perusahaan

perlu memperhatikan kembali seperti hubungan antara sesama karyawan atau rekan kerja, kondisi tempat kerja karyawan, dan fasilitas atau prasarana yang mendukung dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan karyawan, sehingga karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya.

2. Bagi pihak Akademi atau pembaca, bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan pengembangan dalam sistem insentif, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, bahwa penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai sumber referensi dasar perluasan penelitian dan penambahan wawasan untuk pengembangan selanjutnya.