

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Perusahaan harus menyadari bahwa karyawan sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan baik berupa material maupun non material kepada karyawan beserta keluarganya.

PT. Indah forindo ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dimana para pegawai melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dengan adanya permintaan pengiriman barang ke agen setiap harinya. Untuk menjadi perusahaan yang bisa bersaing dan berkembang perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja terus terjaga dan peningkatan kinerja harus terus diusahakan. Peningkatan kinerja merupakan masalah utama yang dihadapi oleh PT. Indah Forindo dikarenakan tuntutan persaingan usaha, beberapa faktor yang mungkin dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indah Forindo yaitu insentif kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Dengan adanya insentif kerja yang memuaskan akan dapat membuat para karyawan bersemangat dalam bekerja, terciptanya ketenangan, bersifat loyal terhadap perusahaan dan mau memberikan segala kemampuannya dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji termasuk insentif yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktifitas dengan demikian seseorang cenderung bekerja dengan semangat

apabila memperoleh insentif dengan maksimal yang sesuai dengan hasil yang diperolehnya.

Selain insentif terdapat faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat membantu karyawan di PT. Indah Forindo bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Selain faktor insentif, lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat pula gaya kepemimpinan yang di lakukan dengan tepat dan benar. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indah Forindo tersebut. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Obyek penelitian adalah karyawan PT. Indah Forindo di Surabaya selalu menekankan kepada karyawannya untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal. Berdasarkan faktor-faktor di atas, maka peneliti membahas dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh insentif, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Forindo di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Insentif secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo di Surabaya.
2. Apakah Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo di Surabaya.

3. Apakah Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo di Surabaya.
4. Apakah Insentif, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo di Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk membuktikan analisis apakah ada pengaruh:

1. Mengetahui pengaruh yang signifikan dari Insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo di Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo di Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh yang signifikan Gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo di Surabaya.
4. Mengetahui secara parsial variabel insentif kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi peneliti :

Merupakan kesempatan baik dalam menerapkan teori dengan kenyataan dilapangan sehingga dapat menganalisa pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan berharap menciptakan kondisi yang lebih baik pada karyawan PT. Indah Forindo.

Bagi Perusahaan :

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi PT. Indah Forindo dalam membuat kebijakan dalam hal insentif, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Bagi Keilmuan :

Sebagai bahan referensi yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan pokok bahasan yang sama dengan obyek penelitian tersebut.