

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini persaingan bisnis berlangsung ketat dengan kompleksitas yang tinggi akibat perubahan lingkungan yang tumbuh dengan cepat. Persaingan ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada. Berbagai strategi dikembangkan oleh perusahaan untuk mengantisipasi hal tersebut. Strategi yang dilakukan oleh suatu perusahaan membutuhkan dukungan sumberdaya yang berkualitas, khususnya sumberdaya manusia.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009) sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan.

Atas dasar pentingnya peranan sumber daya manusia, perusahaan harus dapat memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas. Tumbuh kembangnya organisasi tergantung dari pengelolaan, pembinaan, dan pengarahan terhadap anggota organisasi. Sumber daya manusia yang ada harus ditunjang dengan terpenuhi segala

kebutuhannya. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja harus adanya suatu pemberian insentif.

Insentif yang adil dan layak, serta memenuhi harapan pegawai akan menimbulkan kepuasan pegawai dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kebijakan pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan hasil kerja karena dengan prestasi yang semakin tinggi, dan kinerja yang semakin meningkat.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang mem adai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Mutiara S. Panggabean (2002) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang

dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan.

Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Berdasarkan hal di atas maka perusahaan perlu menciptakan suatu sistem kebijakan insentif yang baik dan sistem ini harus dijalankan secara adil sehingga mampu mendorong motivasi kerja para karyawannya.

Menurut Hasibuan (2008) pemberian kebijakan insentif ini dapat berupa gaji dan tunjangan yang diberikan pada para karyawan, yaitu mencakup gaji pokok dan tunjangan langsung maupun tidak langsung misalnya bonus, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, dan lain sebagainya.

Kinerja mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seseorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan pekerjaan. Kemampuan haruslah dipertimbangkan disamping motivasi, sedangkan tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari absennya rintangan-rintangan yang menjadi kendala karyawan tersebut.

PT. Naga Trasindo Pratama adalah salah satu perusahaan penyedia jasa pengiriman barang . Perusahaan ini menyediakan jasa transportasi yang mempunyai jaringan luas, menyajikan ketepatan waktu dan aman, serta di dukung peran manajemen yang handal dan professional.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik menggunakan variabel di atas berdasarkan latar belakang perusahaan yang sudah di bahas

sebelumnya, dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Naga Transindo Pratama”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Diduga secara parsial gaya kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Diduga secara simultan gaya kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Naga Trasindo Pratama
3. Diduga diantara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Naga Trasindo Pratama.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian intensif secara parsial, simultan, dan dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Naga Trasindo Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan dan pemberian intensif.

2. Bagi Pembaca, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen SDM.
3. Bagi Universitas, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.