

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya serta dapat berdisiplin dalam mematuhi aturan yang berlaku.

PT Tamoratama Prakarsa Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor. Kinerja karyawan PT Tamoratama Prakarsa Medan mengalami penurunan yang tercermin dari target perusahaan PT Tamoratama Prakarsa Medan yang belum tercapai selama tahun 2020. Selain itu juga tingkat ketelitian kerja karyawan terhadap hasil pekerjaannya mengalami penurunan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci. Kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan PT Tamoratama Prakarsa Medan masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga, atasan yang berlaku dan bersikap diskriminasi kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi maupun tugas. Hal ini memicu karyawan tidak terlalu puas dengan atasan PT Tamoratama Prakarsa Medan.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal.

Motivasi kerja karyawan PT Tamoratama Prakarsa Medan mengalami penurunan sehingga memicu ketidaksemangatan karyawan mengalami penurunan dalam pelaksanaan hasil pekerjaannya. Motivasi kerja selama ini hanya berupa penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Dengan pemberian insentif yang memadai dan layak, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih rajin, lebih menaati peraturan perusahaan dengan baik, dan merasa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan, sehingga karyawan akan berupaya untuk

bekerja lebih optimal dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Insentif yang diberikan PT Tamoratama Prakarsa Medan masih belum sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu juga, insentif yang diberikan kurang besar sehingga belum dapat menjadi dorongan yang baik kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kepemimpinan yang belum dapat mendorong karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan masih rendah tercermin dari penghargaan yang diberikan kurang dilakukan kepada karyawan
3. Insentif yang diberikan PT Tamoratama Prakarsa Medan masih belum sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan tercermin dari tidak tercapainya target perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan?
3. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan.

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi PT Tamoratama Prakarsa Medan
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi PT Tamoratama Prakarsa Medan.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi kepastakaan.

I.6 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1.
Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Yuliyanti (2017)	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pelita Tomangmas Karanganyar	X_1 =Insentif, X_2 =Disiplin Kerja Y =Kinerja karyawan	Secara simultan insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Noviansyah dan Zunaidah (2011)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Batunaja	X_1 =Stres Kerja, X_2 =Motivasi Kerja Y =Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Komala Di Dumai	Populasi dan sampel 65 orang	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sudarmo (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan	X_1 =Gaya Kepemimpinan X_2 =Motivasi X_3 =Disiplin Y =Kinerja	Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Secara parsial hanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

I.7. Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:339-340) manajemen memiliki fungsi untuk memengaruhi para

anggota organisasi agar bertanggung jawab dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuannya. Berhasil tidaknya seorang manajer memengaruhi para anggota kelompoknya terlihat dari kepatuhan dan ketaatan para pengikutnya atas tanggung jawab pekerjaannya. Manajer melaksanakan tugas kepemimpinan agar para anggota organisasi dapat melaksanakan tugas sesuai fungsinya. Berbagai metode dapat dilakukan untuk memengaruhi orang lain untuk menimbulkan rasa tanggung jawab para anggotanya atas pekerjaannya. Manajer yang berhasil melaksanakan tugas kepemimpinan dapat menumbuhkan semangat kerja para anggotanya yang berakibat pada meningkatnya kinerja. Kepemimpinan merupakan suatu faktor penting untuk menentukan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi dan perputaran.

Menurut Robbins dan Coulter (2013:157), kepemimpinan yang mendukung menghasilkan kinerja pegawai dan tingkat kepuasan yang tinggi ketika bawahan mengerjakan pekerjaan terstruktur.

Menurut Wibowo (2014:79), apabila kepemimpinan adalah tentang akselerasi dan melanjutkan kinerja, maka semua orang secara berkelanjutan mengajukan saran atas bagaimana memelihara dan memperbaiki kualitas, memperbaiki produktivitas, memangkas biaya dan bagaimana melakukan sesuatu lebih baik adalah mendemonstrasikan kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Adalah merupakan pekerjaan manajemen untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang tidak hanya dari manajer tingkat bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

I.8 Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016:231) Teori X ini tetap harus digunakan khususnya pada beberapa jenis pegawai yang memiliki karakter yang lebih termotivasi secara efektif dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik dengan gaya kepemimpinan yang otoritatif.

Menurut Hamali (2016:133), motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Wibowo (2014:331), perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan *coaching* secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi.

I.9 Teori Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

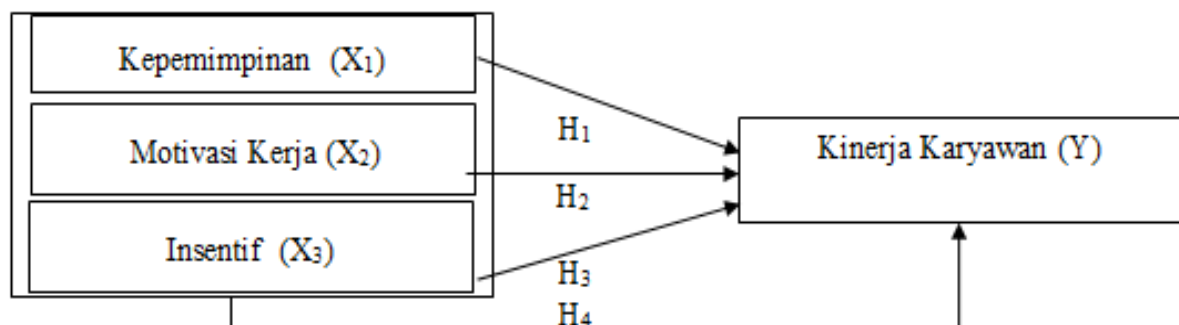
Menurut Priansa (2016: 336), insentif material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi.

Menurut Yani (2012: 176), sistem insentif menunjukkan hubungan paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas karyawan.

Menurut Hamali (2016: 88), insentif disini merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang dengan kienrja yang dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan atau penghematan biaya.

I.10 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.11 Hipotesis

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan
- H₃ : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan
- H₄ : Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan