

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 memadai 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 diatas 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.

Maka tujuan pemberian kebijakan insentif dilakukan oleh perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menciptakan keadilan di antara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sebaiknya kebijakan insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

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.

Berdasarkan hasil pemampanan diatas , penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cimahi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cimahi ?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cimahi ?
3. Apakah ada pengaruh dari penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cimahi ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh atas penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cimahi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cimahi.
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cimahi.

3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cimahi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi seluruh pihak yaitu:

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cimahi.

2. Bagi perusahaan

Memberikan masukan bagi para manajer tentang pentingnya gaya kepemimpinan, dan pemberian insentif untuk menunjang tumbuh kembang perusahaan.

3. Bagi akademisi

Memberikan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan sebagai bahan pertimbangan yang dapat memberikan ide untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.