

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia usaha dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang kompetitif. Siap atau tidak perusahaan harus melakukan inovasi di segala bidangnya, secara terus menerus agar lebih efektif dan efisien dalam pengerjaannya, agar dapat terus bersaing dengan perusahaan lainnya di era seperti sekarang ini. Penting peranan pemimpin untuk memaksimalkan sumber daya manusia melalui kinerja agar tercapai tujuan yang telah ditentukan, dan untuk memberikan kepuasan bagi semua pihak, baik pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung. Sumber daya manusia adalah aspek nyata dalam pengelolaan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki etos kerja dalam setiap bidangnya mampu memberikan dampak yang baik pada pertumbuhan perusahaan, adapun sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak kompeten atau kinerjanya menurun maka tujuan perusahaan juga terhambat bahkan merugi.

Perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas oleh setiap karyawan, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dalam perusahaan tidak lepas dari peran dari karyawan, karena karyawan tersebut yang mengelola perusahaan dalam setiap proses berjalannya suatu perusahaan

yang telah direncanakan. Kinerja karyawan merupakan roda perusahaan, karena perusahaan bergerak dengan adanya kinerja dari karyawan. Banyak berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi lebih baiknya jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan itu stabil dan terus meningkat di setiap bulan dan tahunnya, yang berdampak baik pada meningkatnya pertumbuhan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam semua bidang pekerjaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaanlah yang membawa ke mana perusahaan tersebut tercapai, penting bagi pemilik atau pemimpin perusahaan untuk mengetahui, memantau, dan melihat bagaimana karyawan bekerja untuk perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang bekerja dengan baik, disiplin dalam bekerja dapat menghasilkan dampak positif bagi perusahaan, jadi peningkatan kinerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas baik secara *input* atau *output*, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, upah insentif, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan adalah kunci bagaimana suatu perusahaan berjalan, karena di tangan pemimpinlah perusahaan itu direncanakan, diorganisasikan, dan digerakkan atas perintah dan wewenangnya serta seluruh aspek-aspek di dalamnya melalui sumber daya manusia yang dipimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin suatu perusahaan untuk

mengarahkan karyawan dan mengerjakan tugas yang dibebankan, tentunya demi tujuan perusahaan. Kemampuan itulah yang tidak dimiliki oleh sebagian orang, untuk menjalankan sesuatu yang besar seperti memimpin perusahaan, karena banyak hal dalam kepemimpinan yang dapat membawa perusahaan itu berjalan lalu meningkatkan kinerja bagi seluruh karyawan untuk memenuhi visi dan misi perusahaan. Kepemimpinan sendiri ada beberapa jenis dan indikator, oleh karena itu kepemimpinan merupakan faktor atau variabel yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi apapun.

Upah insentif merupakan bentuk motivasi atau penghargaan bagi karyawan biasanya dinyatakan dalam bentuk uang, karena hasil kerja yang baik serta pertimbangan lainnya. Setiap karyawan pasti bekerja untuk mendapatkan kompensasi, tidak dapat dipungkiri uang adalah faktor utama karyawan untuk bekerja, karena sudah menjadi kepastian manusia pada era sekarang ini bekerja untuk mencari penghasilan demi memenuhi kebutuhan masing-masing, namun terkadang penghasilan yang diperoleh belum mencukupi. Meningkatkan kinerja adalah solusinya, karena di samping berdampak baik bagi perusahaan, karyawan dengan prestasi yang bagus pasti mendapatkan jenjang karir atau kenaikan promosi jabatan dan peningkatan kompensasi serta mendapatkan insentif dari perusahaan tersebut. Perusahaan perlu melakukan pengadaan upah insentif untuk memotivasi dan memberi penghargaan bagi karyawan, karena bilang satu orang mendapat insentif karena prestasi dalam kerjanya, dapat mendorong karyawan lainnya untuk

meningkatkan kinerja untuk mendapatkan prestasi kerja yang berujung pada penghasilan tambahan seperti bonus atau upah insentif.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya yang merupakan tanggung jawabnya. Disiplin kerja yaitu bentuk rasa taat, patuh dan tanggung jawab kepada pekerjaannya yang harus dipatuhi dan dilaksanakan selama bekerja. Disiplin kerja dapat berarti sebuah bentuk peraturan yang tidak tertulis, dengan adanya peraturan tersebut dapat mengurangi karyawan dalam melanggar atau tidak mematuhi, di samping sebagai bentuk peraturan, disiplin kerja juga membantu pemimpin dalam mengintegrasikan keinginannya untuk karyawan ke perusahaan dan mengerjakan tanpa ada beban atau dilakukan atas dasar tanggung jawab karena profesionalitas kerjanya. Disiplin kerja harus dimulai dari hati, dilandasi niat dan keikhlasan bukan karena adanya paksaan, sehingga dapat tertanam pada masing-masing karyawan rasa tanggung jawab untuk perusahaan. Tindakan perusahaan selanjutnya harus bisa membuat disiplin kerja sebagai pemicu semangat kerja bahkan sebagai bentuk memotivasi kerja.

Penilaian kinerja atau juga disebut penilaian prestasi kinerja adalah salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda serta evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, merupakan upaya menilai prestasi kerja dengan tujuan meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan. Walaupun dampak dari penilaian tidak selalu bersifat positif atau negatif, namun suatu aktivitas penilaian haruslah menjadi bagian dari kegiatan strategis organisasi,

karena itu sistem penilaian harus dipandang sebagai salah satu strategi mendorong prestasi kerja dan pengembangan karyawan (Drs. Syafarudin Alwi, 2001). Beberapa faktor dalam penilaian prestasi kerja yang perlu di nilai menurut (Prof. Dr. H. Afifuddin, 2013) yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja.
3. Keandalan.
4. Inisiatif.
5. Kerajinan.
6. Sikap
7. Kehadiran

Berdasarkan dengan uraian yang disampaikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Upah Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi di PT. Suna Dwi Tunggal Perkasa Kantor Cabang Ponorogo”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Suna Dwi Tunggal Perkasa Kantor Cabang Ponorogo?

- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah insentif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Suna Dwi Tunggal Perkasa Kantor Cabang Ponorogo?
- c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di PT. Suna Dwi Tunggal Perkasa Kantor Cabang Ponorogo?
- d. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah insentif terhadap variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di PT. Suna Dwi Tunggal Perkasa Kantor Cabang Ponorogo?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Suna Dwi Tunggal Perkasa Kantor Cabang Ponorogo?
- b. Mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah insentif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Suna Dwi Tunggal Perkasa Kantor Cabang Ponorogo?
- c. Mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan

dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di PT. Suna Dwi Tunggal Perkasa Kantor Cabang Ponorogo?

- d. Mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah insentif terhadap variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di PT. Suna Dwi Tunggal Perkasa Kantor Cabang Ponorogo?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang kinerja karyawan melalui menganalisis pengaruh kepemimpinan, upah insentif terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta sumbang pikir dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang sejenis.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan serta wawasan informasi bagi perusahaan dan dapat digunakan untuk menentukan keputusan yang strategik dalam mencapai target dan meningkatkan kinerja karyawan.