BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan seorang karyawan, tanpa adanya karyawan organisasi atau perusahaan tidak dapat memenuhi dan mencapai tujuan daripada perusahaan tersebut. Untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan maka diperlukan adanya satu visi dan misi yang dimiliki seluruh anggota perusahaan, seperti pemimpin dan karyawan. Untuk membangun visi dan misi tersebut maka perlu adanya hubungan dan komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan.

Adanya visi dan misi pada suatu perusahaan tidak hanya dimiliki oleh seorang pemimpin namun juga harus ada pada karyawan. Karena dengan adanya tujuan yang sama, maka pemimpin dan karyawan dapat menjalankan dengan maksimal organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu seorang pemimpin memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki rasa puas pada saat bekerja di suatu perusahaan maka hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu contoh yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian insentif terhadap setiap karyawan yang memiliki kinerja dan tanggung jawab yang baik.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan adanya pemberian insentif dari pemimpin akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya insentif yang diberikan pemimpin dapat meningkatkan kepuasan, kenyaman dan dapat memberikan semangat kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini memiliki pengaruh yang baik terhadap pemimpin dan juga perusahaan. Maka suatu perusahaan penting dalam menciptakan hubungan timbal balik antara karyawan dan pemimpin.

Dalam organisasi atau perusahaan,karyawan adalah aset penting karena karyawan dapat membantu perusahaaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa

yang mereka dapatkan dan untuk mencapai hasil terbaik memerlukan sumber daya yang berkualitas (Fathoni *et.al,* 2021). Sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi untuk mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mensejahterakan karyawan untuk meningkatkan keuntungan dan nilai perusahaan (Hasni *et.al,* 2020).

Menurut Kurniawan (2020) kinerja karyawan merupakan pengembangan dan penilaian terhadap pekerjaan untuk mencapai hasil yang dituju. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara dikutip dalam Muslih dan Zamara (2022) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Muslih dan Zamara (2022) kinerja karyawan dipengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi yang meliputi jangka waktu pekerjaan, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan dan insentif. Sejalan dengan pendapat Wawo *et.al* (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, motivasi dan insentif. Menurut Lusigita (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi. Menurut Robbins,S (2018) faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

PT. Sukses Lautan Indonesia (Sulindo) merupakan perusahaan perikanan terintegrasi di Indonesia yang menangani seluruh pekerjaan, mulai dari penangkapan ikan yang menggunakan kapal nelayan sendiri, pengolahan ikan menggunakan pabrik milik sendiri, hingga pengiriman ke konsumen. PT. Sukses Lautan Indonesia (Sulindo) juga merupakan eksportir frozen olahan ikan seperti kakap merah, kerapu, barramundi dan lainnya. Saat ini PT. Sukses Lautan Indonesia memperluas bisnisnya di bidang perbengkelan dan engineering.

Berhasil atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugasnya tergantung pada kepemimpinan dalam tim. Menurut Saputra dan Rosita (2023) pimpinan menerapkan kepemimpinannya tergantung pada situasi perusahaan dan tingkat

kematangan dari bawahan. Menurut Fazira dan Mirani (2019) kepemimpinan memiliki peran yang dominan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Sukses Lautan Indonesia yaitu pemimpin memberikan fasilitas untuk memenuhi standart perusahaan, kualitas komunikasi kepemimpinan yang baik antara atasan dan bawahan. Jika perusahaan memiliki kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan terus meningkat. Menurut, Dewi dan Sutrischastini (2016) serta Gede dan Piartini (2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Rosita (2023) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, studi kasus Kantor Ditpolairud Polda Jambi. Berbeda dengan pendapat Fanani *et.al* (2023) kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Pemberian insentif juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Insentif merupakan bonus atau upah yang diberikan pemimpin kepada karyawan yang telah menjalankan tanggung jawab dan kinerja yang melebihi standart yang sudah ditentukan. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) insentif merupakan imbalan atau upah yang diberikan terhadap karyawan atas kinerja yang sudah melampaui standar yang sudah ada. Dengan adanya insentif sehingga mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, menciptakan prestasi-prestasi yang lebih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Peneliti menemukan bahwa perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara adil sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan dan pemberian insentif terhadap karyawan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Menurut, Kafi *et.al* (2023) bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia *et.al* (2022) bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan pendapat Pambudi *et.al* (2022) bahwa insentif tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang optimal tidak lepas dari kepuasan kerja. Menurut Efendi *et.al* (2023) kepuasan kerja merupakan

perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang di lakukan. Kepuasaan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan presentasi kerja hingga karyawan dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Efendi *et.al* (2023) kepemimpinan berkaitan dengan kepuasan kerja. Dimana terpenuhnya kepuasan kerja harus ada campur tangan pemimpin lalu ditandai dengan respon positif dari karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan (Saputra dan Rosita, 2023). Menurut Kumalasari dan Efendi (2022) bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan memberikan sikap positif terhadap pekerjaannya dengan adanya pemberian insentif. Menurut Pambudi *et.al* (2022) bahwa insentif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Aprilia *et.al* (2022) bahwa insentif berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan sebelumnya dan adanya ketidakkosistenan hasil penelitian, maka perlu dilakukan suatu penelitian mengenai hubungan kepemimpinan, insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu kerangka konsep penelitian yang dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan, insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Lautan Indonesia?

1.2.2 Apakah insentif berpngaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Lautan Indonesia?

1.2.3 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Lautan Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Untuk menguji dan mengalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Lautan Indonesia

1.3.2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Lautan Indonesia

1.3.3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Lautan Indonesia

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Peneliti dapat memberikan kontribusi dan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

A. Bagi peneliti selanjutnya

Memberikan masukan dan referensi terbaru bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian.

B. Bagi peneliti

Peneliti dapat mengembangkan dan menambah wawasan baru tentang faktor-faktor yang ada

C. Bagi Perusahaan

Membantu atasan untuk memahami gaya kepemimpinan yang baik, pemberian insentif dan kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.