

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi saat ini yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan antar organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh kegiatan organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling berharga dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Mengingat begitu penting peranannya bagi organisasi maka Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik. Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ), Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu organisasi diharapkan mampu dikelola secara baik mulai dari proses rekrutmen hingga berakhir masa kerjanya, sehingga dapat terwujud Sumber Daya Manusia yang mampu membantu mencapai keberhasilan Individu, Organisasi dan Masyarakat pada saat ini maupun saat yang akan datang.

Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila hasil produktivitas kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Berikut adalah tabel jabatan karyawan yang ada dalam perusahaan.

**Tabel 1. 1 Jabatan Karyawan PT. Gramedia Asri Media 2019**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Direktur	1
2	Manajer Keuangan	1

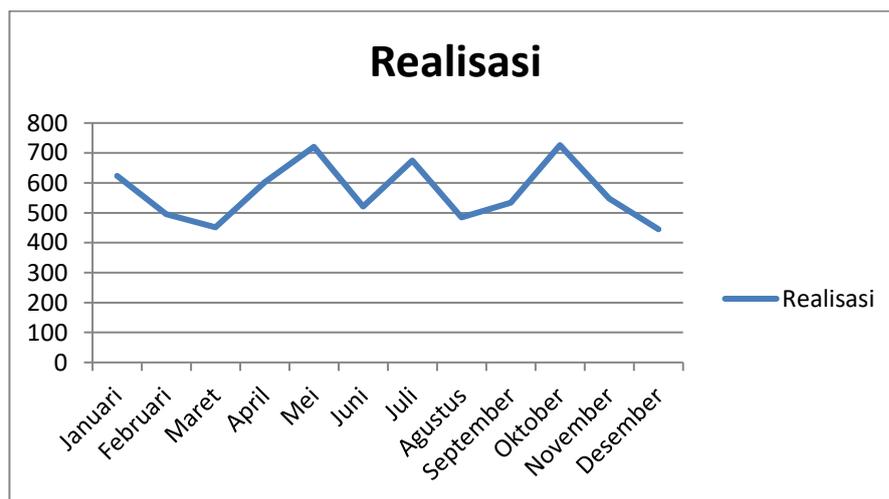
No	Jabatan	Jumlah Karyawan
3	Manajer Pemasaran	1
4	HRD	2
5	Kepala Bagian Oprasional	1
6	Kepala Gudang	2
7	Kepala Kendaraan	1
9	Purchasing	2
10	SPV	2
11	Staff	5
<b>12</b>	<b>Sales</b>	<b>6</b>
13	Admin	2
14	Bidang IT	4
15	Kasir	6
16	Sopir	3
17	Security	5
18	Office Boy	6
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>

Sumber Data : PT. Gramedia Asri Media 2020

Berdasarkan table 1.1 tentang jabatan karyawan terdapat 6 sales yang menjadi ujung tombak perusahaan yang bertugas melakukan penjualan, dalam hal itu seluruh sales hanya menjadi 1 bagian yaitu 6 orang. Para sales tentunya memiliki target yaitu 25 – 30 produk buku per bulan, tergantung dari seberapa lama sales itu bekerja. Untuk target perusahaan sendiri adalah sebanyak 550 produk buku. Untuk mencapai target tersebut biasanya para sales dibantu oleh kasir dalam melakukan penjualan.

Pada dasarnya tujuan utama dari pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah untuk mengusahakan agar setiap pegawai memiliki kinerja ataupun produktifitas yang optimal dalam menjalankan fungsinya bagi organisasi, sehingga apa yang

menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan lebih mudah untuk dicapai. Produktifitas kerja dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan serta kemampuan seorang pegawai untuk mencapai sasaran yang telah di tetapkan organisasi, oleh karenanya produktifitas kerja dalam suatu organisasi dinilai sebagai suatu hal yang sangat penting baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi, sebagai bentuk upaya dalam mencapai keberhasilannya.



**Gambar 1. 1 Grafik Penjualan Buku tahun 2019 di PT. Gramedia Asri Media**

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penjualan mengalami fluktuatif atau penjualan yang tidak konsisten, dari target sebanyak 550 produk buku yang diberikan ada beberapa bulan yang tidak mencapai target yaitu bulan Februari, Maret, Juni, Agustus, September, November, dan Desember. Hal ini disebabkan oleh menurunnya produktivitas kerja karyawan, menurut hasil wawancara kepada karyawan mereka menyatakan kurangnya insentif dan tidak transparannya pembagian insentif tersebut yang membuat karyawan menjadi tidak bersemangat. Pemberian insentif adalah satu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi agar dapat bekerja secara optimal dengan memberikan potensi yang ada

untuk kemajuan organisasi sesuai kemampuan masing-masing individu. Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 767) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing (pembagian perolehan), sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Kendala-kendala yang sering ditemui pada system kompensasi khususnya dalam bentuk insentif ialah program insentif yang susah di pahami oleh karyawan, pemberian insentif yang tidak merata, program insentif yang diberikan oleh perusahaan kurang menantang bagi karyawan itu sendiri, dan program insentif itu sangat tidak irasional untuk dicapai oleh karyawan. Dan mencari solusi terbaik agar kendala dalam pemberian insentif dapat diminimalisir dengan cara mencari system pemberian insentif yang tepat bagi karyawan meningkatkan kinerjanya. Menurut hasil wawancara kepada karyawan PT. Gramedia Asri Media, permasalahan yang terdapat didalam perusahaan yang sudah disimpulkan adalah tidak transparannya pemberian insentif terhadap karyawan, banyak karyawan yang mengeluh dikarenakan tidak sesuai hasil insentif dengan apa yang mereka sudah kerjakan, tetapi hal positif diluar itu adalah pemberian insentif selalu tepat waktu setiap tanggal 10 tiap bulannya. Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh di PT. Gramedia Asri Media, dapat dilihat di tabel berikut

**Tabel 1. 2 Perincian data insentif PT. Gramedia Asri Media**

<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Tinggi	> Rp. 325.000	2	16,6
Sedang	Rp. 150.000 – Rp. 325.000	6	50
Rendah	< Rp. 150.000	4	33,4
	<b>Jumlah</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

*Sumber : PT Gramedia Asri Media, 2019*

Berdasarkan Tabel diatas dapat dianalisa bahwa karyawan yang memperoleh insentif dalam kategori tinggi hanya 2 orang atau dalam presentase 16,6%, hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya insentif yang diterima oleh karyawan dan tidak transparannya hasil insentif tersebut. Dalam pencapaian ini seorang kasir pun berhak mendapatkan insentif dari perusahaan dari hasil penjualan di dalam kantor.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja selain insentif adalah Gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor penting karena kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan-keputusan yang harus dilakukan didalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko, 2012). Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna, 2016).

Gaya Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Menurut Voon *et al.* (2012), kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada caya gaya kepemimpinannya dalam mengelola organisasi. Pemimpin sebagai orang yang memiliki kekuatan, kompetensi, serta kekuasaan memberikan peranan yang besar bagi keberlangsungan hidup organisasi berkaitan dengan tujuan suatu perusahaan, pemimpin yang dikatakan berhasil melaksanakan tugas kepemimpinannya dapat menumbuhkan semangat kerja yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja. Berkaitan dengan hal tersebut maka sudah seharusnya seorang pemimpin

hendaknya mengetahui kebutuhan, keinginan, dan harapan bawahannya dengan mengamati perilaku karyawan.

Adapun beberapa indikator Gaya Kepemimpinan di PT. Gramedia Asri Media yaitu, Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan, akan tetapi dimana pemimpin terkadang memiliki pendapat yang berbeda-beda. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain. Pada hal ini kemampuan pemimpin akan hal itu masih sangat kurang karena kurang bersosialisasi. Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya, karyawan yang masih banyak tidak mengikuti aturan yang ada. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan, dimana pemimpin masih belum bisa mengontrol emosional para karyawannya. Maka dari itu banyak para karyawan yang mengeluh dengan kondisi gaya kepemimpinan yang tidak bisa me manage karyawan sehingga sering terjadi blunder/kesalahan di setiap pekerjaan yang membuat produksi tidak maksimal.

Jika hal ini terus dibiarkan dan dari pihak perusahaan tidak menanggulangi permasalahan yang ada terhadap bagian kepemimpinan tentunya akan berdampak negatif terhadap perusahaan dan karyawan akan mengalami penurunan dan hasil kerja pun tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah di tetapkan oleh perusahaan PT. Gramedia Asri Media. Adapun Srijani (2013), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja, artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan manager kepada karyawan akan menjadikan produktivitas kerja meningkat. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam kegiatan mencapai keberhasilan tujuan perusahaan ini, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemampuan kerja yang tinggi agar memberi kontribusi kepada perusahaan dengan cara menunjukkan kinerja yang memuaskan. Berdasarkan hasil survei, bisa kita lihat hasil penjualan pada gambar berikut ini :

PT. Gramedia Asri Media adalah salah satu Strategi Business Unit dari kelompok Kompas Gramedia yang bergerak dibidang ritel dengan produk utama buku dan alat-alat tulis yang didirikan pada tanggal 8 Juli 1994. PT. Gramedia Asri Media terletak pada Jl. Raden Intan No. 63 Enggal, Kota Bandar Lampung yang memiliki karyawan sebanyak 50 orang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah insentif dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis dapat ajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Gramedia Asri Media Di Bandar Lampung”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja?

## **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini sebanyak 50 karyawan yang merupakan seluruh Karyawan Perusahaan PT. Gramedia Asri Media

### **1.3.2. Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Produktifitas Kerja di PT. Gramedia Asri Media.

### **1.3.3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Gramedia Asri Media di Jl. Raden Intan No. 63 Enggal, Kota Bandar Lampung.

### **1.3.4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Mei 2020 sampai dengan Agustus 2020.

### **1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Produktifitas Kerja .

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

### **1.5.1. Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

### **1.5.2. Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Insentif dan Gaya Kepemimpinan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Produktifitas Kerja.

### **1.5.3. Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja di PT. Gramedia Asri Media.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja di PT. Gramedia Asri Media.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja di PT. Gramedia Asri Media.

#### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja di PT. Gramedia Asri Media.

#### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**