

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era industrialisasi yang semakin mengglobal dewasa ini tidak saja dirasakan oleh negara-negara maju, tetapi juga dirasakan oleh negara-negara berkembang seperti Indonesia. Antisipasi era industrialisasi tidak bisa dan tidak cukup hanya mengikuti arus saja, tetapi harus menyiapkan sumber daya manusia kearah yang berkualitas sehingga kinerjanya optimal (Nurlia, 2017).

Teh (*Camellia sinensis*) merupakan salah satu komoditi andalan Provinsi Jawa Barat. Industri teh saat ini sedang mengalami berbagai masalah, antara lain terjadinya *over production* nasional maupun dunia dan disisi lain tingkat konsumsi masyarakat yang masih tergolong rendah. Oleh karena itu perlu perlu adanya upaya untuk membangun jaringan pemasaran baik domestik maupun International (Nurlia, 2017).

Peran komoditas teh dalam perekonomian di Indonesia cukup strategis. Industri teh Indonesia pada tahun 1999 diperkirakan menyerap sekitar 300.000 pekerja dan menghidupi sekitar 1,2 juta jiwa. Selain itu, secara nasional industri teh menyumbang Produk Domestik Bruto (PDB) sekitar 1,2 triliun (0,3 % dari total PDB nonmigas) dan menyumbang devisa bersih sekitar 110 juta dollar AS per tahun. <https://www.indonesia-investments.com>. Dari aspek lingkungan, usaha budidaya dan pengolahan teh termasuk jenis usaha yang mendukung konservasi tanah dan air (ATI, 2000). Seiring dengan

penambahan luas areal teh serta berkembangnya industri teh di berbagai wilayah di Indonesia, maka produksi teh nasional dalam wujud daun kering juga terus meningkat setiap tahun. Pada tahun 1980 produksi teh Indonesia hanya sebesar 106,17 ribu ton, sedangkan tahun 2014 menjadi 143,75 ribu ton atau tumbuh rata-rata sebesar 1,20% per tahun. Peningkatan produksi teh selama kurun waktu 1980-2014 terutama terjadi pada PR sebesar 3,56% dan PBS sebesar 2,71%, sedangkan produksi dari PBN menurun sebesar 0,09%. Diperkirakan pada tahun 2015 akan terjadi surplus teh sebesar 163.158 ton, kemudian akan mengalami peningkatan surplus pada tahun 2016 hingga 2019 masing-masing sebesar 163.240 ton, 163.844 ton, 164.441 ton dan 165.030 ton. Surplus tersebut merupakan ekspor nasional, karena teh merupakan salah satu komoditi ekspor Indonesia. <https://www.indonesia-investments.com>. Diberlakukannya pasar bebas sebenarnya berdampak positif karena memperluas pemasaran, tetapi hal ini juga berdampak negatif karena jika Indonesia tidak mampu memenuhi permintaan pasar, maka akan dijadikan target pasar bagi Negara penghasil teh lainnya.

Berdasarkan data diatas produksi perkapita teh dari tahun ketahun sebenarnya mengalami peningkatan meskipun konsumsi teh masih tergolong rendah karena adanya perubahan pola hidup “Gemar Minum Kopi”. Produksi teh tetap ditingkatkan karena adanya permintaan pasar yang juga terus meningkat. Tercapainya produksi teh tentunya tidak terlepas dari SDM yang dimiliki serta peran dari kinerja karyawan itu sendiri. Faktor yang

mempengaruhi kinerja SDM diantaranya adalah loyalitas, insentif dan gaya kepemimpinan.

Setiap organisasi pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu menyatukan antara permintaan pasar dengan ketersediaan barang. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Maziah, 2016).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuan melalui peningkatan kinerja. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan melihat loyalitas karyawan. Menurut (Saputra, dkk 2016) loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang

mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Vionita, 2017) menyatakan semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebaliknya, apabila loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Sehingga loyalitas karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang penting. (Martiwidkk, 2012) juga menyatakan bahwa loyalitas karyawan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, jika loyalitas seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja.

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh melalui pemberian balas jasa kepada setiap anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktifitas dan kinerjanya meningkat (Maziah, 2016).

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima (Maziah, 2016). Apabila insentif yang diterima tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja, maka motivasi yang dimiliki pada karyawan akan berkurang sehingga berpengaruh pada hasil yang diperoleh perusahaan. Perusahaan

dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan prestasi. Cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi perusahaan. Maka peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula.

Menurut (Fitriadi, 2015) insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan diberikannya insentif berarti karyawan memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu karyawan juga merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, menjadi layak dan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan. (Anggriawan, 2015) menunjukkan hasil bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang dominan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan meningkatkan pemberian insentif maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan atau antara karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya (Roscahyo,2013). Seorang manajer biasanya disebut dengan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Menurut (Andriyani, 2016) Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang dipimpinya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, hal inilah yang diartikan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Suatu pemimpin harus memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan para karyawannya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan untuk mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Andriyani, 2016). (Roscahyo,2013) menunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas terhadap kinerja karyawan yang bertugas pada bagian rawat inap pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya terhadap kinerja karyawan yang bertugas pada bagian rawat inap pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo ditentukan oleh seberapa baik model

gaya kepemimpinan yang diterapkan pada rumah sakit tersebut. (Hardian,2015) variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Ariyani dkk, 2016) yang menggunakan variable gaya kepemimpinan dan loyalitas sebagai variable independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya pengembangan dengan menambahkan variable insentif sebagai variable independen.

Mengacu pada uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh loyalitas, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan menambahkan variabel dari penelitian sebelumnya diharapkan dapat memberikan pengetahuan atau gambaran tentang pengaruh loyalitas, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Loyalitas, Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gopek Cipta Utama Slawi”**.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah loyalitas, insentif, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi?
2. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi?
3. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang cukup luas dan keterbatasan waktu dalam penelitian, maka penelitian ini dibatasi oleh pengaruh loyalitas, insentif, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi. Sampel yang digunakan seluruh karyawan PT Gopek Cipta Utama Slawi yang merupakan pegawai perusahaan dengan masa kerja minimal 2 th.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas, insentif, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gopek Cipta Utama Slawi.
2. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi.
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Selain itu juga penelitian ini merupakan awal saya untuk memasuki dunia kerja. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

3. Bagi Perusahaan Teh Gopek Cipta Utama Slawi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya loyalitas karyawan, kebijakan pemberian insentif, serta memberikan masukan pada gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Teh Gopek Cipta Utama Slawi.

