

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri rokok di Indonesia telah berkembang dari sebuah industri tradisional menjadi salah satu sektor manufaktur yang penting dalam hal nilai tambah, lapangan kerja dan pendapatan pemerintah. Sebagaimana kita ketahui industri rokok di satu sisi menyediakan lapangan kerja yang sangat besar, cukai rokok juga diyakini merupakan salah satu sumber pendapatan negara, di mana keduanya merupakan hal yang sangat diperlukan pemerintah.

Pengelolaan sumber daya perusahaan yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun skala kecil. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi saling terkait dengan setiap bagian perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan eksistensi perusahaan Perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia dari kepemimpinan ini merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam

mengelola perusahaan yang dipimpinnya sehingga ia mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Perusahaan Rokok Putra Masa Depan merupakan salah satu Perusahaan Rokok yang memiliki kepemimpinan yang baik. Jumlah karyawan di Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di Nganjuk adalah 150 orang karyawan, adapun 30 orang karyawan laki-laki dan 120 orang perempuan.

Dan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan masing-masing personil. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Perusahaan Rokok Putra Masa Depan selalu dituntut untuk memberikan pelayanan optimal serta mempertahankan kinerja karyawannya agar selalu baik, mengingat kinerja karyawan tidak selalu mengalami kenaikan, ada kalanya kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Disamping itu juga komunikasi pimpinan kepada bawahan di perusahaan ini perlu diperhatikan didalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Seorang pimpinan harus mampu memotivasi kerja karyawan dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi setiap karyawannya. Serta juga akan menimbulkan sikap positif yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan ke arah yang positif sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan harmonis. Kinerja dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel seperti kompensasi, pemberian insentif, lingkungan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasional, motivasi kerja dan beban kerja.

Pada penelitian ini difokuskan pada variabel kepemimpinan dan pemberian insentif. Variabel pertama adalah kepemimpinan yang meliputi hubungan antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan yang sangat diperlukan oleh setiap pemimpin untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Variabel kedua adalah pemberian insentif, pemberian insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif merupakan suatu strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan semangat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas penulis akan mengangkat sebuah judul Penelitian “Pengaruh kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Sigaret Kretek Tangan Pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di Nganjuk”.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh pemberian insentif dan kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan di Perusahaan Rokok Putra Masa Depan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di Nganjuk?
2. Apakah secara parsial pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sigaret Kretek Tangan pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di Nganjuk?

3. Apakah secara simultan kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sigaret Kretek Tangan pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di Nganjuk?

1.3 Batasan Masalah

Dalam upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bias fokus untuk dilakukan serta agar pembahasannya terfokus pada aspek-aspek yang relevan. Peneliti membuat batasan penelitian yaitu:

1. Kinerja dalam tulisan ini adalah kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di Nganjuk
2. Kepemimpinan dalam tulisan ini adalah kepemimpinan yang ada pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di Nganjuk
3. Insentif dalam tulisan ini adalah insentif karyawan sigaret kretek tangan yang ada pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di Nganjuk

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah memberikan bukti secara empiris yang dilakukan di Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di nganjuk.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tanagn pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di Nganjuk.
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan pemberian insentif dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan di Nganjuk?

1.4.2. Manfaat Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan tiga kegunaan, yaitu :

1. Bagi Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk Dapat dijadikan bahan kajian oleh Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk dalam pengambilan keputusan dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi Akademisi Dapat dijadikan landasan atau sumber referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang obyek yang sama atau yang berhubungan dimasa mendatang.

Bagi Penulis Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah. **DAFTAR PUSTAKA**

- Cindy Marceline, D. C. (2021, 03 12). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *Vol 4 No 2 (2021): COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*[https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v4i2.2036](https://doi.org/10.31539/costing.v4i2.2036), 557-564.
- Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. (2021, Maret 31). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM, vol 2, No, 1, , 25-42.* doi:<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Yandra Rivaldo, O. O. (2020, Desember 25). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. bank Rakyat Indonesia (persero) tbk Cabang Nagoya Batam. / *Vol 1 No 1 (2020): Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf, vol 1 No 1, 37-45.* Retrieved from ejournal.unis.ac.id
- Kurniawan, M. D. (2019, september 30). Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada pt. Trias sentosa tbk. Surabaya. *jurnal manajemen ekonomi , vol 2, No 1, 25 - 45.* Retrieved from [http://repository.mahardhika-library.id/cgi/users/...](http://repository.mahardhika-library.id/cgi/users/)
- MA Nurhaedah, M. H. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Propertindo. *Jurnal Manajemen, Vol 2 No 3, 463-472.* Retrieved from e-journal.nobel.ac.id

- Pratama, C. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Sangu Nini Anteh Kota Tasikmalaya. *jurnal ekonomi manajemen SDM, Vol 2, No 1*, 256 - 287. Retrieved from <http://repository.unsil.ac.id/id/eprint/840>
- Fahmi.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses Pada 18 Februari 2022, dari <https:///repository.uhn.ac.id>
- Wahyudi (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses Pada 18 Februari 2022 dari <https://stp-mataram.e-journal.id>
- Ansory & Indrasari, (2018:86), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian kepemimpinan. Diakses pada 18 februri 2022 dari <https://repository.um-surabaya.aci.id>
- Hidayat (2018:143) , Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengaruh gaya kepemimpinan. Diakses pada 18 february 2022 dari <http://repository.ubharajaya.ac.id>
- Fikri D. Fadude, dkk (2019:32), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengaruh gaya kepemimpinan. Diakses pada 18 february 2022 dari <https://repository.uhn.ac.id>
- [Taryaman \(2017:7\), Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengertian Pemipin. Diakses 18 february 2022, dari https://repository.bsi.ac.id](#)
- Vincent Gaspers (2017:16), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian Kepemimpinan. Diakses pada 18 february 2022, dari <http://www.vincentgaspersz.com>
- Sutrisno (2017:2), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian Kepemimpinan. Diakses pada 18 february 2022, dari <http://repository.unpas.ac.id>
- Hasibuan (2017:118), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 february 2022 dari <http://jurnal.darmaagung.ac.id>
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:89), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 february 2022 dari <http://jurnal.darmaagung.ac.id>
- Lila Bisma, dkk (2017:83), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 february 2022 dari <http://books.google.co.id>
- Lijan Poltak Sinabela (2017-238),Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 february 2022 dari <http://repository.ump.ac.id>
- Irham Fahmi (2017:64), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 february 2022 dari <http://repository.unsada.ac.id>
- Sopiah dan Sangadji (2018:365), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 february 2022 dari <https://repository.bsi.ac.id>

Hasibuan (2018:7), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 februari 2022 dari <https://jurnal.darmaagung.ac.id>

Sri Larasati (2018:99), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://resository.um-palembang.ac.id>

G.R Terry dalam Suwatno (2018:234), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://resository.unpad.ac.id>

Rivai (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://elibrary.unikom.ac.id>

Handoko (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 februari 2022 dari <https://jurnal.darmaagung.ac.id>

Suwatno dan Doni (2018:234), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://resository.unpa.ac.id>

Danim (2017;9), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://resository.unpa.ac.id>

Supomo dan Nurhayati (2018:130), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian insentif. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.unpas.ac.id>

Lijan Poltak Sinabela (2017-245), Manajemen Sumber Daya Manusia dan indicator insentif. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.ump.ac.id>

Batjo dan Shaleh (2018:93), Manajemen Sumber Daya Manusia dan Jenis Insentif . Diakses pada 18 februari 2022 dari <https://digilib.esaunggul.ac.id>

Sarwoto dan rachmat fauzi (2017:32), Manajemen Sumber Daya Manusia dan penggolongan jenis insentif. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://eprints.polsri.ac.id>

Rivai dan Basri dalam Marsam (2017:138), Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan pengertian Kinerja Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.dharmawangsa.ac.id>

Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138), Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan pengertian kinerja Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.bsi.ac.id>

Mangkunegara (2017:188), Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengertian kinerja. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.stiedewantara.ac.id>

Fahmi (2018:83), Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://portaluniversitasquality.ac.id>

Fahmi (2018:2), Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.ikopin.ac.id>

Menurut Afandi (2018:83), Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://eprints.ums.ac.id>

Abdurramhan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia dan kinerja. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repo.darmajaya.ac.id>

Afandi (2018:83), Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://eprints.ums.ac.id>

Stephen Robbins dan Lijan Poltak Sinambela (2018:480), Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kinerja. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repo.darmajaya.ac.id>

Bintoro dan Daryanto (2017: 105), manajemen penilaian kinerja karyawan. Diakses pada 18 februari 2022 <http://http://repository.ubb.ac.id>

Afandi (2018:89), Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://eprints.ums.ac.id>

Sugiyono (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia tentang hipotesis. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.buddhidharma.ac.id>

Sugiono (2018:117), Manajemen Sumber Daya Manusia tentang populasi. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.stei.ac.id>

Handayani (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia tentang populasi. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.poltekkes-denpasar.ac.id>

Arikunto (2019:109), Manajemen Sumber Daya Manusia tentang populasi. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://eprints.ums.ac.id>

Sugiyono (2018:131), Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Teknik *sampling*. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.unpas.ac.id>

Sugiyono (2018:80), Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Teknik *sampling*. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.unpas.ac.id>

Sugiyono (2018:81), Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Teknik *sampling*. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.unpas.ac.id>

Sugiyono (2019:199), Manajemen Sumber Daya Manusia penggunaan skal likert. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.stei.ac.id>

Sugiyono (2018:.38), definisi operasional variabel. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.unpas.ac.id>

Sugiyono (2019:69), definisi operasional variable tentang variable terikat. Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://repository.unpas.ac.id>

Ghozali (2018:99), uji t , Diakses pada 18 februari 2022 dari <http://eprints.ac.id>