

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era perubahan yang makin cepat dan tingkat ketergantungan yang semakin tinggi menyebabkan setiap organisasi harus mampu beradaptasi dengan hal tersebut. Di sisi lain, semakin *modern* kehidupan ini dengan terus berkembang dan majunya teknologi yaitu hadir nya digitalisasi dalam semua aspek kehidupan, ternyata ditandai semakin tingginya kebutuhan masyarakat kepada organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan ambisi hidupnya. Antara kebutuhan masyarakat dan pertumbuhan organisasi saling berpacu dan menuntut kemampuan setiap organisasi untuk tetap eksis dan maju sehingga untuk dapat *survive*, tumbuh dan berkembang. Organisasi harus berhadapan dengan pola perubahan yang semakin cepat diantaranya dengan menciptakan daya saing organisasi akan menunjukkan perbedaan dan kompetensi yang handal dalam organisasi, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan eksternal masa kini dan masa depan yang semakin kompleks dan rumit.

Saat ini perkembangan teknologi khususnya digital yang terus berkembang, transformasi teknologi telah mengubah secara drastis cara perusahaan beroperasi, berkomunikasi, dan berinovasi. Perusahaan tidak lagi hanya bergantung pada struktur organisasi tradisional, melainkan harus mampu mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi ke dalam setiap aspek manajemen. Pengelolaan organisasi yang efektif di era digital menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing dan mendorong pertumbuhan di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Dalam literatur manajemen modern, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa organisasi yang mampu beradaptasi dengan dinamika teknologi dan lingkungan eksternal akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Mereka menekankan bahwa integrasi teknologi ke dalam sistem manajemen dapat meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan komunikasi antar departemen. Transformasi digital memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara real-time, sehingga strategi bisnis dapat disesuaikan dengan kebutuhan pasar yang terus berubah.

Selain itu, John Kotter (2012) menyoroti peran kepemimpinan dalam proses perubahan digital. Menurut Kotter, pemimpin yang visioner dan komunikatif sangat penting dalam memotivasi tim untuk berinovasi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memfokuskan pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga merancang strategi jangka panjang untuk memastikan keberlanjutan organisasi di tengah tantangan era digital.

Secara keseluruhan, pengelolaan organisasi di era digital merupakan kombinasi antara pemanfaatan teknologi canggih, pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi, dan kepemimpinan yang adaptif. Integrasi ketiga aspek tersebut menjadi fondasi penting bagi perusahaan untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga tumbuh dan berkembang di pasar global yang kompetitif. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengelolaan organisasi di era digital sangat relevan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung transformasi dan keberhasilan perusahaan di masa depan.

Pengembangan organisasi bisa diartikan sebagai unsur dari dinamisasi organisasi menuju kearah yang baik dan diharapkan akan mencapai tata keseimbangan dan keselarasan pada unsur-unsur yang ada didalamnya sehingga bisa mendorong organisasi sampai pada titik yang optimal dalam pencapaian kinerja. Diawali dengan mendorong individu-individu dalam organisasi untuk sadar dalam membangkitkan mentalitas kerja yang berkualitas, maka dinamisasi dalam organisasi bisnis dapat terjadi dengan baik dan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Kesadaran membangun organisasi yang efektif dan efisien telah muncul beberapa perusahaan. Dengan pertumbuhan organisasi yang cepat, saat ini perusahaan telah berkembang memiliki unit bisnis lebih dari satu, sehingga upaya mengimbangi dalam mengembangkan kualitas karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal menjadi fokus utama. Top manajemen perusahaan telah menyadari bahwa untuk mempertahankan dan keberlanjutan perusahaan kedepan, maka organisasi harus dapat dikelola dan direspon perubahannya oleh karyawan dengan tepat dan benar.

PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin sebagai perusahaan pelayaran yang dapat melayani kegiatan keagenan, pencharteran, pengurusan dokumen kapal usaha transportasi laut lainnya. Kegiatan bisnisnya yaitu menyediakan layanan jasa transportasi untuk distribusi hasil olahan alam dalam bentuk barang curah yaitu batubara. Dalam mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan berfokus pada pengembangan organisasi dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Telah menjadi tuntunan bahwa semakin berkembangnya bisnis dan bertambahnya sumber

daya manusia, pastilahnya membuat organisasi siap dalam perubahan, sehingga diperlukannya strategi organisasi sebagai suatu formula yang tepat untuk melakukan pengembangan organisasi secara efektif dan efisien dan peningkatan mutu sumber daya manusia didalamnya.

Varney berpendapat tentang pentingnya penekanan pada perubahan organisasi, yang dapat dikelompokkan menjadi empat cara (Varney, 2023:89):

1. Perubahan Strategis:

Melibatkan penyesuaian visi, misi, dan tujuan organisasi guna merespon dinamika eksternal serta menciptakan keunggulan kompetitif.

2. Perubahan Proses:

Berfokus pada perbaikan dan inovasi dalam alur kerja, prosedur operasional, dan penerapan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

3. Perubahan Struktural:

Mengacu pada restrukturisasi organisasi, seperti penataan ulang hierarki, pembagian tugas, dan redefinisi peran untuk mendukung fleksibilitas dan kolaborasi yang lebih baik.

4. Perubahan Budaya:

Melibatkan transformasi nilai, norma, dan perilaku dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inklusif, dan mendukung inovasi.

Dari hal diatas dapat ditarik pemahaman bersama, bahwa bagi organisasi seperti PT. Anugerah Mahadaya Nusantara yang telah

berkembang selayaknya dapat menjawab tuntutan untuk melakukan perubahan organisasi dalam rangka optimalisasi kinerja individu yang berada didalamnya ataupun secara makro.

Fenomena yang dapat dilihat adalah dalam hasil observasi lapangan bahwa perubahan yang dilakukan oleh perusahaan belum dapat dikatakan terlaksana dengan baik. Harapan dengan berkembangnya organisasi dapat meningkatkan kinerja belum dapat dengan terukur dan tepat sasaran. Pola perubahan organisasi cenderung mengarah pada sindrom yang dapat mengancam keberlanjutan dan keberhasilan organisasi itu sendiri.

Dalam menghadapi dinamika industri maritim yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten guna memastikan kualitas layanan dan operasional yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi karyawan menjadi salah satu fokus utama perusahaan untuk menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan kompetensi karyawan di PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin. Beberapa karyawan mungkin memiliki keterampilan teknis yang mumpuni tetapi kurang dalam aspek soft skills, seperti komunikasi dan kerja sama tim. Sebaliknya, ada juga karyawan yang memiliki pengalaman luas tetapi masih memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan metode kerja terbaru dalam industri maritim.

Kompetensi karyawan yang rendah dapat berdampak pada berbagai aspek, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan, serta kurangnya inovasi dalam menyelesaikan masalah di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami sejauh mana kompetensi karyawan saat ini berpengaruh terhadap kinerja mereka serta mencari strategi yang tepat untuk meningkatkan kompetensi tersebut, baik melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, maupun evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri maritim, yang berfokus pada layanan perkapalan, logistik, dan manufaktur komponen kapal. Dalam industri yang sangat kompetitif seperti ini, produktivitas dan motivasi karyawan menjadi aspek yang sangat penting. Perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, salah satunya melalui pemberian insentif sebagai upaya untuk mendorong peningkatan kinerja.

Namun, dalam praktiknya, efektivitas pemberian insentif terhadap kinerja karyawan masih menjadi topik yang perlu diteliti lebih lanjut. Beberapa karyawan mungkin merasakan bahwa insentif yang diberikan sudah cukup memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, sementara yang lain mungkin menganggap bahwa skema insentif yang ada belum sesuai dengan ekspektasi dan kontribusi yang mereka berikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mengenai sejauh mana pemberian insentif berpengaruh

terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin.

Lebih lanjut, pemberian insentif tidak hanya berpengaruh pada aspek produktivitas, tetapi juga terhadap kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta tingkat retensi tenaga kerja. Jika insentif diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, maka hal ini dapat meningkatkan semangat kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan kondusif. Sebaliknya, jika sistem insentif tidak efektif, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan.

Perlu menjadi perhatian oleh manajemen puncak di PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin bahwa kesenjangan perubahan organisasi yang muncul mengarahkan pada ketidakmampuan organisasi dalam menyeimbangkan dan menyelaraskan komponen, fungsi, dan faktor eksternal ataupun internal yang ada sehingga dapat berdampak pada kinerja yang ada dalam organisasi. Salah satu strategi yang harus dilakukan adalah dengan memperkuat elemen-elemen yang ada dalam perusahaan.

Dalam pandangan peneliti kesenjangan tersebut dapat dilakukan dengan mengkaloborasikan konsep manajemen dan pengembangan organisasi itu sendiri. Melalui pendekatan kaloboratif ini didapat bahwa perubahan, pembaharuan, dan penyempurnaan organisasi dapat dilakukan melalui elemen-elemen yang terdapat didalam organisasi, ilustrasi model kerangka pengembangan organisasi mengacu pada konsep layang-layang yaitu keseimbangan dan keselarasan.

Melalui optimalisasi elemen organisasi, peneliti berkeyakinan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin akan dapat menjaga keberlangsungan dan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasinya. Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada perusahaan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan di perusahaan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin.

1.2. Perumusan Masalah

Dalam hal ini rumusan masalah yang diajukan oleh penelitian yaitu:

- 1.2.1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin?
- 1.2.2. Apakah Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin?
- 1.2.3. Apakah Kompetensi, dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin.

1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin.

1.3.3. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, dan Pemberian Insentif secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (AMNUS) Banjarmasin.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara teoritis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), yaitu :

1. Bagi Akademisi

Sebagai kontribusi pada pengembangan kajian ilmiah dalam menggambarkan sejauh mana pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Mengembangkan Teori yang Ada

Menguji dan memperkaya teori-teori yang telah ada dalam bidang manajemen, terutama yang berkaitan dengan teori teori motivasi, dan teori kompetensi.

3. Menjadi Referensi untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar atau referensi bagi penelitian lebih lanjut yang ingin mengkaji aspek lain dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2. Secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh berbagai pihak, terutama perusahaan dan pemangku kepentingan dalam dunia kerja, seperti berikut

1. Bagi Perusahaan

Memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan menjadi dasar bagi perusahaan dalam menentukan sistem insentif yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Pemimpin atau Manajer

Memberikan panduan bagi para pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja tim.

Membantu pemimpin dalam memahami bagaimana kompetensi karyawan dapat ditingkatkan melalui coaching, mentoring, atau program pelatihan.

3. Bagi Karyawan

Memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya kompetensi dan motivasi kerja dalam mencapai kinerja yang optimal dan Membantu karyawan memahami bagaimana insentif dan kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi produktivitas mereka.