

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah keseluruhan proses pengelompokan orang, alat tulis, tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan (feriyanto & triana, 2015).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumberdaya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass et.al, Locander et.al., serta Yammarino et.al adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal (Lina, 2014).

Tingkat persaingan bisnis dari waktu ke waktu semakin kompetitif. Para pelaku bisnis berupaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dengan seoptimal mungkin. Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai pertumbuhan melalui kinerja yang efektif dan efisien (Walsa & Ratnasari, 2016).

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Pengelola sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental berkerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin dan kepada bawahannya (Walsa & Ratnasari, 2016).

Setiap perusahaan harus memiliki strategi bersaing untuk dapat bertahan ditengah era globalisasi saat ini. Salah satu strategi yang diterapkan yaitu strategi sumberdaya manusia, meningkatkan sumber daya manusia merupakan aspek

penting dalam keberlangsungan perusahaan. Walaupun berbagai sumber daya yang ada penting bagi perusahaan, yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusianya dan bagaimana sumber daya itu dikelola. Sumber daya manusia adalah modal yang sangat berharga dan merupakan investasi yang tiada habisnya jika dikembangkan secara maksimal oleh perusahaan, dan oleh karena itu sumber daya manusia disebut sebagai *human capital*.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan yang lainnya. Hal ini bertujuan sebagai pendorong semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga didapatkan tingkat produktivitas kerja yang baik pula dari para pegawai sebagai imbal balik dari pemberian motivasi tersebut (Hendiwijaya, 2015).

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Abdullah, 2014). Dengan demikian maka kinerja itu adalah berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut.

PT. Subur Agro Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan departemen teknik PT. Subur Agro Makmur. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan teknik dapat diukur melalui berkurangnya jumlah kerusakan alat berat , keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Untuk menjamin para karyawan mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawabnya, para manajer perlu memberikan motivasi. Sesuatu yang dapat mendorong karyawan melakukan apa yang seharusnya dia kerjakan. Karyawan akan berperilaku produktif dan mungkin meningkatkannya. Sebaliknya, dengan motivasi pula, karyawan diharapkan meninggalkan bahkan menghilangkan perilaku-prilaku negatifnya. Bila manajer melakukan hal itu dengan baik, kepuasan karyawan akan meningkat dan ketidakpuasan akan berkurang pada karyawan. Karyawan diharapkan akan melakukan usaha terbaiknya. Bukan karena ia merasa terpaksa, atau karena alasan lain, tapi semata-mata karena memenag ia merasa harus melakukannya (m. taufiq amir, 2017).

Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua karyawan sehingga terjadi keselarasan

motif antara perusahaan dengan karyawannya, tentang bagaimana bekerjasama membawa perusahaan kepada kinerja diinginkan. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan.

Terdapat faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantara faktornya adalah pengetahuan dan keterampilan karyawan, kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, motivasi kerja terhadap karyawan baik didapat di internal organisasi ataupun eksternal organisasi itu sendiri, kepuasan kerja karyawan , dan gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu kunci dalam membangun semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (feriyanto & triana, 2015).

PT. Subur Agro Makmur dalam jangka waktu tertentu, Pemimpin dalam tiap unit-unit perusahaan selalu dilakukan pergantian pimpinan, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Dengan melihat dari hasil wawancara secara nonformal dan sebelum dilakukan

penelitian, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan tersebut dengan kinerja karyawan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, penulis tertarik mengambil judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Agro Makmur.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.subur Agro Makmur ?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.subur Agro Makmur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial pada PT. Subur Agro Makmur?
2. Untuk menguji sejauh mana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Subur Agro Makmur?

D. Signifikansi penulisan

Sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) jurusan Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin, hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Aspek teoritis (keilmuan). Menambah wawasan serta pengetahuan seputar permasalahan yang diteliti. Baik penelitian sendiri maupun pihak lain yang ingin mengetahui lebih jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Agro Makmur Kandangan.
2. Aspek praktis (guna laksana). Menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang terkait terutama PT.Subur Agro Makmur Kandangan.

E. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dipaparkan di atas, maka diperlukan adanya pembatasan masalah sehingga penelitian bisa lebih fokus dalam menggali masalah pada gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini hanya akan membahas masalah mengenai

pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada department teknik PT. Subur Agro Makmur Kandangan.

F. Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelitian yang peneliti telusuri, maka penulis menemukan ada beberapa penelitian yang serupa dengan apa yang penulis teliti saat ini namun dalam konteks yang berbeda, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (NIM. C2A606086) yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 112 karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hi potesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya (NIM. C2A005041) yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Purwodadi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Purwodadi yang berjumlah 40 karyawan. Jenis datanya adalah primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 13 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.