

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan wadah dimana sistem kerja dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Didalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memanfaatkan dan menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Dalam hal ini sumber daya yang terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia.

Oleh sebab itu agar perusahaan berhasil untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah yang ditetapkan, perusahaan harus melihat kualitas pemimpinnya. Sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang lebih disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Dimanapun ia bekerja ia mampu memberikan kontribusi dalam bentuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sebagai salah satu solusi atau pemecahan optimal dengan hasil yang maksimal.

Sesuai dengan Raharjo dan Purbadi (1997 : 66) yang mengatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan,

bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Disamping faktor kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor yang kehadirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat Harold Koontz (1987) dalam Suharto dan Cahyono (2005 : 17) mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri karyawan yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh menurut Steer (1985) dalam Suharto dan Cahyono (2005 : 14) salah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, selanjutnya dijelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Karyawan memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam

diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan karyawan akan terus mendedikasikan diri lewat segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu, dalam hal ini karyawan mampu menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Byars (1984) dalam Suharto dan Cahyono (2005 : 14) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Karyawan sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan dan keahlian dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) ini merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan kelapa sawit dan karet. Sadar bahwa tanggung jawab pembangunan masa depan PT. Perkebunan Nusantara III (Peresero) ada pada seluruh karyawan, maka perusahaan ini dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan yang handal dan motivasi yang tinggi dan terarah.

Metode kepemimpinannya harus merangsang pertumbuhan karyawan dan harus mengarahkannya, karena fenomena yang dijumpai dalam kepemimpinan disini adalah pemimpin kurang berperan dalam menciptakan motivasi yang tinggi untuk karyawan, kurangnya pembinaan terhadap karyawan, serta kurangnya sosialisasi dengan karyawan. Kalau semua itu terjadi maka ada kemungkinan mengalami kegagalan untuk menarik keuntungan penuh dari sumber daya manusia itu sendiri.

Dengan adanya fenomena tersebut, maka seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses atau tidaknya karyawan dalam berprestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Suranta 2002 : 116). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam kenyataannya, tidak mudah untuk mewujudkan hal tersebut karena sulit mengidentifikasi serta mengetahui masalah tiap individu yang memiliki masing-masing karakter dan sikap yang berbeda-beda. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti ingin mengkaji permasalahan tersebut dalam penelitian yang

berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis, yaitu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Kegunaan praktis, yaitu diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) akan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

