

BAB I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat hingga saat ini, sehingga persaingan diantara masing-masing perusahaan juga semakin ketat. Masing-masing perusahaan saling membenahi perusahaannya dalam berbagai aspek, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memenuhi operasional perusahaan yang efektif sehingga dapat bertahan dari para pesaing (Saputri dan Andayani., 2018).

Perusahaan adalah badan usaha yang dikelola oleh perorangan atau sekelompok orang yang mempunyai misi dalam mencapai tujuan tertentu. Didalam sebuah perusahaan terdapat sumber daya manusia yang menjalankan roda perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya (Hariandja., 2015).

Sumber daya manusia pada perusahaan terdiri dari pimpinan dan karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya dapat mencapai sasaran yang sesuai dengan standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Sehingga hal ini akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (ability) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya dan peningkatan kinerja organisasi, karyawan yang bekerja didalam organisasi itu merupakan sumber kekuatan.

Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sebab suksesnya suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti pemberian motivasi dari seorang pimpinan, Kesejahteraan hidup dan lingkungan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi, karena tanpa motivasi orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam maupun dari luar karena adanya kebutuhan dasar

manusia yang bersifat universal. Dorongan untuk menumbuhkan motivasi dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi. Motivasi kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Manusia pada umumnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya 3 tercukupi (pangan, air, perumahan dan tidur), sehingga kebutuhan- kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan penghargaan, dan aktualisasi diri).

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.³ Setiap perusahaan menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu perusahaan sebaiknya dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja perusahaan (Mashudi, 2020).

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti pemberian motivasi dari seorang pimpinan, Kesejahteraan hidup dan lingkungan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan- tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dalam memproduksi di perusahaan.

Mamik (2010) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh seorang manajer untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus menyikapi dunia yang sudah berubah ini, atau setidaknya jika tidak memberi tanggapan, besar kemungkinan akan memasukkan organisasinya dengan situasi stagnasi dan akhirnya akan mengalami keruntuhan. Keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Sikap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepercayaan.

Menurut Steer (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja selanjutnya menjelaskan 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. motivasi terhadap karyawan juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri

Manusia pada umumnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya. Salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Hal ini dapat menjadi fakta bahwa perusahaan terus menginginkan karyawannya memiliki kualitas yang lebih baik. Maka, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari 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 telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau 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 yang, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan". Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Perusahaan yang kurang memerhatikan faktor kualitas kehidupan kerja seperti ini akan sulit mendapatkan atau memertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (Labour Turnovers) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus adalah perkebunan milik negara atau BUMN. PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, produksi yang dijalankan adalah produksi cpo dan pko. Dalam hal memaksimalkan setiap bagian produksi, setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik dan maksimal. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus ?
2. Apakah pengaruh perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus ?
3. Apakah motivasi kerja dan perilaku pimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus.
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan kepemimpinan seperti memberikan motivasi, yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

