

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sekarang ini dianggap semakin vital perannya dalam mencapai visi misi perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia yang dibutuhkan ialah sumber daya yang cepat tanggap menghadapi dan menyesuaikan diri pada perubahan. Hal tersebut menjadikan perusahaan memerlukan karyawan yang dapat mengoptimalkan kinerjanya, karena karyawan merupakan penggerak dalam menentukan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

PT Intertama Trikencana bersinar (ITB) yakni suatu perusahaan yang beroperasi di sektor peternakan ayam broiler yang berdiri sejak tahun 2010, memiliki kantor pusat di Jakarta Timur dengan 20 anak cabang perusahaan yang tersebar di beberapa kota.

Kinerja karyawan yakni hasil pencapaian berdasarkan kuantitas maupun kualitas yang bertujuan untuk mewujudkan target atau sasaran suatu organisasi. Pada tahun 2018 ditetapkan target pada bulan Januari sebesar 120.000 ekor dan perusahaan mampu mencapai sebanyak 123.000 ekor ayam broiler, bulan Februari target 120.000 ekor tercapai 128.000 ekor, Maret target 120.000 ekor tercapai 124.000 ekor, April ditargetkan 120.000 ekor tercapai sebanyak 126.000 ekor. Mei memiliki target 120.000 tercapai sebesar 126.000 ekor, Juni ditargetkan 120.000 ekor dan mampu tercapai 121.000 ekor, bulan Juli ditargetkan 120.000 ekor namun yang tercapai hanya 95.000 ekor, Agustus dengan target 120.000 ekor perusahaan hanya mencapai 96.000 ekor, September ditargetkan 120.000 ekor namun tercapai hanya 107.000, bulan Oktober ditargetkan 120.000 ekor dan tercapai hanya 102.000 ekor, November ditargetkan 120.000 ekor dan hanya tercapai 104.000 ekor, dan pada bulan Desember perusahaan menargetkan produksi ayam sebesar 120.000 namun yang tercapai hanya 112.000 ekor saja. dari bulan Januari sampai Juni perusahaan sudah mampu mencapai target karena hasil produksi meningkat dan melebihi target yang ditentukan, pencapaian target ini dikarenakan penerapan DOC melalui proses pemilihan bibit oleh inti yang tepat, sehingga populasi ayam baik. Namun pada pertengahan tahun tepat pada bulan Juli 2018 perusahaan mengalami penurunan dimana perusahaan hanya mampu mencapai target, adanya penurunan target pada bulan Juli sampai Desember ini dikarenakan oleh wabah penyakit unggas yang menyerang peternakan serta beberapa karyawan yang melakukan kesalahan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam segi pengetahuan dan keterampilan sehingga terjadinya banyak kematian. Karena selama periode 6 bulan ini mengalami penyusutan produksi

mengakibatkan perusahaan hanya mampu mencapai target produksi sebesar 94,75% saja. Penurunan kinerja karyawan ini diduga terindikasi oleh faktor kepemimpinan, motivasi serta kompetensi dari masing-masing karyawan.

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam memimpin jalannya organisasi agar dapat mencapat target yang ingin dicapai. Kepemimpinan pada PT Intertama Trikencana Bersinar masih belum efektif, dimana pemimpin dalam perusahaan memakai gaya kepemimpinan otoriter yang bersifat seluruh kekuasaan dan pengambilan keputusan hanya ada ditangan pimpinan. Selain gaya kepemimpinannya yang bertolak belakang dengan para karyawan, pimpinan dalam perusahaan ini juga masih belum mampu untuk memiliki strategi yang tepat dalam melakukan perencanaan yang bertujuan untuk membuat serangkaian kebijakan dalam mengendalikan masa depan dan penetapan tujuan organisasi. Kurangnya penetapan perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian ini diduga menjadi penyebab mengapa kinerja karyawan menurun.

Motivasi juga diduga sebagai suatu elemen yang memberi pengaruh terkait peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan. Motivasi kerja karyawan PT Intertama Trikencana Bersinar masih rendah hal ini terbukti dari banyaknya karyawan yang merasa kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, kurangnya pemberian bonus secara merata, serta tidak adanya jaminan untuk memiliki jenjang karir yang cenderung baik.

Kompetensi yakni salah satuketrampilan gunamenjalankan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh wawasan serta kemampuan denganditunjungtuntutan sikap kerja oleh pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki karyawan PT Intertama Trikencana Bersinar masih belum maksimal karena karyawan yang bekerja diperusahaan memiliki latar belakang diluar jurusan peternakan dan tidak dilaksanakan nya program pelatihan yang bertujuan untuk melatih dan merangsang wawasan karyawan. Belum maksimalnya kompetensi dalam perusahaan dan berimbas pada kurangnya kemampuan karyawan dalam penyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk mencegah banyaknya kematian populasi ayam ketika wabah penyakit unggas menyerang peternakan.

Berdasarkan hasil obsersavisi diketahui bahwa perusahaan mengalami ketidakstabilan dalam pencapaian target produksi.

Karena kondisi dan permasalahan diatas mengharuskan PT Intertama Trikencana bersinar menerapkan strategi untuk meningkatkan kembali kinerja kerja para karyawan

seperti memperhatikan sistem kepemimpinan yang diterapkan, motivasi serta kompetensi guna terwujudnya visi misi perusahaan dengan efisien serta efektif.

Sesuai paparan sebelumnya, peneliti menjadikan “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana bersinar (ITB) Medan**” sebagai judul penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai paparan latar belakang, didapat permasalahan yakni:

1. Kinerja karyawan karyawan PT Intertama Trikencana bersinar Medan mengalami ketidakstabilan dalam pencapaian target selama periode Januari-Desember 2018.
2. Kepemimpinan dalam PT Intertama Trikencana bersinar Medan diduga masih menggunakan kepemimpinan otoriter yang sifatnya bertolak belakang dengan para anggota karyawan, serta kurang efektif karena belum memiliki strategi yang tepat dalam melakukan perencanaan yang bertujuan untuk membuat serangkaian kebijakan dalam mengendalikan masa depan dan penetapan tujuan organisasi.
3. Masih adanya karyawan pada PT Intertama Trikencana bersinar Medan yang tidak termotivasi untuk bekerja, dimana perusahaan masih kurang memberi penghargaan pada karyawan yang mempunyai kinerja baik serta mampu menyelesaikan target pekerjaan
4. Masih rendahnya tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT Intertama Trikencana bersinar Medan hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja diperusahaan umumnya latar belakang pendidikannya tidak selaras dengan pekerjaan

I.3 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Fahmi (2018:141), menyatakan menjadi pemimpin berarti berperan besar dalam tercapainya kinerja baik dari para karyawan. Namun, juga dibutuhkan keterlibatan dari bawahan guna terwujudnya kualitas kinerja yang baik.

Suwatdo & Periansa (2018:139), menyatakan bahwa pemimpin yang menjalankan memimpin dengan efektif bisa membawa individu pada tujuan yang dimilikinya. Kebalikannya, jika pemimpin yang sebatas menjadi figur tanpa ada tindakan memimpin, maka cenderung memperlambat suatu kinerja organisasi. Hal tersebut dikarenakan dirinya tidak cukup berkapasitas dalam menghasilkan kinerja terbaik.

Sesuai pemaparan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat kuat gunamemotivasi serta mendorong karyawan supaya bekerja dengan loyalitas tinggi untuk mencapai hasil kinerja yang yang efektif dan maksimal.

I.4 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hartatik (2018:162), menyatakan motivasi kerja yakni salah satu stimulus atau motivasi yang memunculkan semangat individugunamewujudkan suatu tujuannya, karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung bisamembantu peningkatan kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:61), menyatakan bahwa motivasi yaknienergy ataupun situasi yang memberi dorongan karyawan supaya tujuan organisasinya terwujud. Capaian kinerja yang optimal bisa dihasilkan dari kuatnya motivasi kerja karyawan yang positif pada suatu situasi kerja.

Sesuai teori para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi karena, karyawan yang cenderung termotivasi akan memiliki kemauan dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan nya dengan baik.

I.5 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

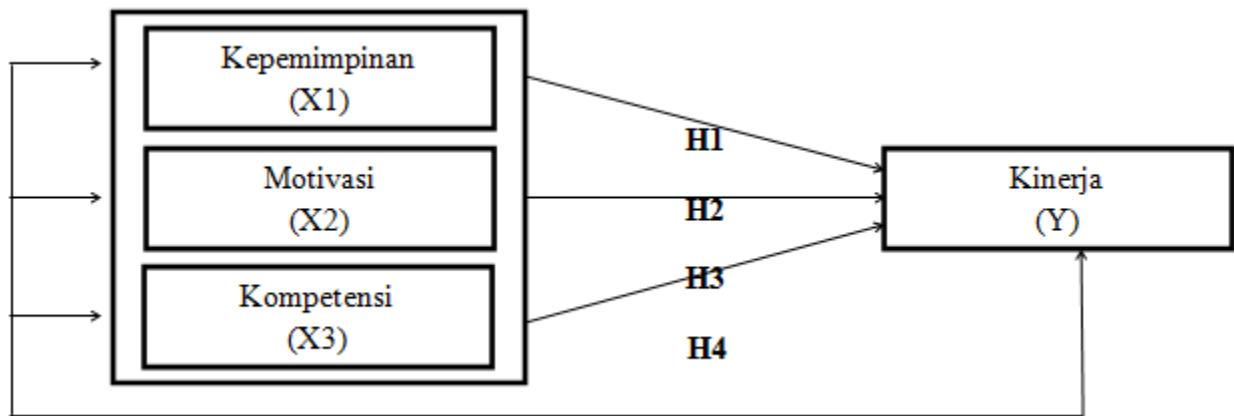
Sutrisno (2016:203), memaparkan kompetensi yaknisalah satu ciri mendasar pada dari individu yang bisa membuatnyamenghasilkan kinerja unggul pada suatu kondisi, peran, serta pekerjaan.

Menurut Wibowo (2018:272) menyatakan kompetensi yakni karakteristik paling dasar pada seorang yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam suatu kondisi ataupun pekerjaan.

Dari beberapa teori para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan tingkat naik turunnya kinerja karyawan. Umumnya karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan tergolong baik cenderung tidak mengalami kesusahan saat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

I.6 Kerangka Konseptual

Sesuai latar belakang serta tinjauan pustaka, didapat kerangka konseptual yakni:



I.7 Hipotesis

Sesuai kerangka konseptual diatas, hipotesis penelitian yang didapat yakni:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
- H2: Motivasi berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
- H3: Kompetensi berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
- H4: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.