

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penaikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi, 2018)

Dalam rangka persaingan organisasi/ perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan (Sutrisno, 2019)

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu maju berkembang dan bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen yang terdiri dari tindakan, perencanaan, pengorganisaasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Alfaruq & Hariyanto, 2018)

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu maju berkembang dan bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen yang terdiri dari tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Oleh karena itu SDM perlu dikelola dengan baik agar memiliki kinerja yang tinggi (Husain, 2018)

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu (Afandi, 2018)

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. (Sutrisno, 2019)

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktik gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Kasmir, 2018)

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman. Semakin lama anda bekerja, semakin banyak pengalaman yang didapatkan. Sebaliknya, semakin sedikit jam kerja anda semakin sedikit pengalaman yang anda dapatkan. Pengalaman kerja memberikan banyak keahlian dan keterampilan kerja, tetapi pengalaman kerja yang terbatas menyebabkan tingkat keahlian dan keterampilan yang lebih rendah. Pengalaman yang dimiliki seseorang terkadang lebih berharga daripada pendidikan tingkat tinggi. Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan. (Alfaruq & Hariyanto, 2018)

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam

kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. (Harras et al., 2020)

Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah memahami suatu pekerjaan daripada orang lain yang belum memiliki pengalaman. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja juga dapat lebih tepat waktu dan lebih sedikit resiko kesalahan dalam bekerja. Pernyataan diatas didukung oleh (Kasmir, 2018)

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja (Kasmir, 2018).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau memperlihatkan kompetensi yang

dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). (Afandi, 2018)

Perusahaan CV. Bukit Intan Martapura merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, jasa angkutan, perdagangan umum, supplier batu split dan batu belah dengan konsep pelayanan terpadu dengan bisnis kontraktor di Sumbagsel. CV. Bukit Intan Martapura berlokasi di Jati Rahayu Barat, Terukis Rahayu Martapura Oku Timur. CV. Bukit Intan Martapura merupakan salah satu bentuk usaha bukan badan hukum yang menjalankan perusahaan dengan satu atau beberapa orang yang bertanggung jawab secara aktif. Kinerja pelayanan yang baik dari karyawan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja yang baik pula.

Selanjutnya dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik juga disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang masih kurang efektif. Indikasinya adalah lemahnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan bawahannya, kurangnya pengarahan dalam melakukan tugas dari pemimpin, kurangnya motivasi pemimpin dalam memimpin bawahannya serta kurangnya tanggung jawab pemimpin dalam mengambil keputusan yang seharusnya.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan pengawas tambang CV Bukit Intan Martapura yaitu Bapak Alianto. Beliau mengatakan bahwa kurangnya pengontrolan atau pengawasan terhadap kinerja karyawan, ini disebabkan karena direktur utama memiliki kesibukan yang sering bepergian keluar kota untuk urusan bisnis, sehingga

direktur utama perusahaan hanya dapat melakukan survey atau pengontrolan kinerja karyawan 4 kali dalam sebulan, dan untuk silaturahmi hanya ketika saat melakukan kontrol atau *survey* kinerja karyawan. Dengan kurangnya tanggung jawab pengontrolan dan pengawasan dari Direktur Utama CV Bukit Intan Martapura ini, akibatnya karyawan menjadi semena-mena dalam bekerja dilihat dari karyawan yang masih asik mengobrol dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaannya yang mereka lakukan menjadi terbengkalai dan juga suka menunda-nunda pekerjaan seperti melewati jam istirahat dan bermalas-malasan.

Hal ini juga menyebabkan pemimpin sering mengambil keputusan tanpa melihat atau mempertimbangkan apakah tersebut mampu atau tidak melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan. Pemimpin sering membebankan tugas atau pekerjaan pada bawahannya, yang seharusnya pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pemimpin itu sendiri, dan juga pemimpin seakan menekankan keinginannya dalam memimpin perusahaan. Dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tersebut menyebabkan karyawan bekerja dalam tekanan, membuat mereka jenuh dan bekerja dalam keadaan yang tidak nyaman. Tentunya hal ini juga berpengaruh terhadap konsentrasi kerja yang juga berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individu masing-masing karyawan.

Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Perusahaan yang memiliki karyawan berpengalaman lebih mudah menjalankan kegiatan yang bersifat rutin maupun tidak. Berikut tabel karyawan dengan lama waktu masa bekerja yang dimiliki CV Bukit Intan Martapura

Tabel 1. 1
Lama Waktu/Masa Kerja

| No | Divisi | Jumlah Perdivisi | Lama Waktu dan masa bekerja (Tahun) | | |
|---------------|-------------------------------|------------------|-------------------------------------|-----|----|
| | | | 0-1 | 2-5 | >5 |
| 1 | Pengawas <i>Stone slaster</i> | 1 | | 1 | |
| 2 | Pengawas Tambang | 1 | | | 1 |
| 3 | Pengawas Lapangan | 1 | | 1 | |
| 4 | <i>Admin</i> | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | <i>Operator</i> | 6 | | 4 | 2 |
| 6 | <i>Helper</i> | 2 | | 2 | |
| 7 | Kepala <i>Crusher</i> | 2 | | 1 | 1 |
| 8 | Tenaga <i>Crusher</i> | 8 | 2 | 5 | 1 |
| 9 | <i>Welder</i> | 3 | | 3 | |
| 10 | <i>Logistik</i> | 1 | | 1 | |
| 11 | <i>Mekanik</i> | 2 | 1 | 1 | |
| 12 | <i>Diver Mider</i> | 3 | 1 | 2 | |
| 13 | <i>Driver</i> | 11 | 4 | 6 | 1 |
| 14 | Keamanan | 1 | | | 1 |
| Jumlah | | 45 | 9 | 28 | 8 |

Berdasarkan data di atas waktu/masa kerja pada indikator pengalaman kerja 0-1 tahun 9 orang, 2-5 tahun 28 orang, dan lebih dari 5 tahun 8 orang, dari data diatas karyawan CV Bukit Intan memiliki lebih banyak karyawan yang memiliki masa kerja 2-5 tahun. Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan salah satu karyawan CV Bukit Intan Martapura mengenai pengalaman kerja, sebagian karyawan yang bekerja diperusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Kurangnya pengalaman kerja

seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang tau apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja dan menghambat kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang baik pada CV Bukit Intan Martapura, nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi sehingga ada kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi. Kendala-kendala yang ditemukan pada perusahaan adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan. Serta, masih kurangnya karyawan yang berpengalaman dibidangnya, sehingga karyawan memiliki keterbatasan kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, Maka sangat jelas bahwa dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan pengalaman kerja yang lama mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka dengan ini penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Bukit Intan Martapura”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bukit Intan Martapura Baik Secara Parsial Maupun Simultan?.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bukit Intan Martapura baik secara parsial maupun simultan.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bukit Intan Martapura.
- b. bagi Perusahaan, hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan masukan bagi CV Bukit Intan Martapura mengenai Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan
- c. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.