

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi dan uang karena SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang. (Hamid 2020)

Dalam hal ini perusahaan menuntut setiap elemen yang ada dapat menunjang kinerja dalam perusahaan kedepannya. Sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

(Menurut Hasibun, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan faktor sangat penting untuk diperhatikan, jika kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang maka kesediaan atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

(Menurut afandi 2018:84) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan peran penting dalam mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bahkan kelompok untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang serasi dengan para karyawannya dan juga membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan niat dan kinerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kepemimpinan yang baik akan menjelaskan bagaimana pekerjaan harusnya dilaksanakan bukan dengan cara memaksa seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, pemimpin suatu perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Menurut Ramo dan Rico (dalam Nur insan 2019:17) Pemimpin Transformasional seseorang yang mengilhami pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kepentingan organisasi termasuk kepentingan bersama. Kepemimpinan Transformasiomal yang berorientasi pada perubahan sebagai kepemimpinan yang efektif. Proses transformasional dapat dilihat melalui

sejumlah perilaku kepemimpinan seperti *Idealized influence*, *Inspirational motivational*, *Intellectual stimulation*, *Individualized consideration*.

Salah satu karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan atau visi dari perusahaannya. Pemimpin yang berkualitas harus dapat mengubah perilaku karyawannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diberikan kepada karyawan karena dengan adanya motivasi, karyawan memiliki sebuah dorongan untuk mencapai tujuan. Adanya motivasi yang tinggi pada karyawan membuat karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas

PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM, merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak dalam perkebunan kelapa sawit adalah sebuah perseroan terbatas yang didirikan sejak tahun 1981. Visi PT. Perkebunan Minanga Ogan adalah tumbuh dan berkembang bersama untuk masa depan yang lebih baik dan memiliki misi untuk mengembangkan industri kelapa sawit yang terintegrasi dan berkesinambungan melalui manajemen praktek terbaik yang peduli sosial dan lingkungan untuk mencapai kesejahteraan para pemangku

kepentingan. PT. Perkebunan Minanga Ogan memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan proyektif yang memberikan produk terbaik dengan memperhatikan nilai-nilai berikut: Moralitas, antusiasme, unggul, pertumbuhan, aktualisasi dan kejujuran.

Waktu kerja yang berlaku pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM terdiri dari dua shift dengan masing-masing 7 jam kerja. Shift pertama dimulai pukul 07:00 WIB sampai 14:00 WIB dan shift kedua dimulai pukul 14:00 WIB sampai 21:00 WIB namun peraturan jam kerja sewaktu-waktu dapat berubah sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan perusahaan dalam sistem pengolahan pabrik.

Bersadarkan observasi awal yang telah di lakukan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM ditemukan bahwa diketahui terdapat permasalahan diantaranya adalah dari masalah yang terjadi bahwa gaya kepemimpinan transformasional Hal ini disebabkan karena pertentangan antara dua belah pihak atau lebih secara berkesinambungan diantaranya komunikasi yang tidak baik. Kurangnya komunikasi yang baik menimbulkan adanya ketidakpercayaan karyawan terhadap pengelolaan manajemen, dimana pihak karyawan merasa pihak manajemen salah dalam mengelola hak-hak dan kesejahteraan karyawan komunikasi dan harus menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para bawahannya.

Selain itu, hal tersebut juga berdampak terhadap motivasi kerja karena tekanan pekerjaan diantaranya kondisi kerja dan sifat pekerjaan dan apabila target produksi kelapa sawit tidak tercapai sedangkan banyak peralatan pabrik yang sudah mulai rusak dan alat pelindung diri yang kurang memadai namun persediaan sudah tidak ada lagi sehingga menghambat pekerjaan karyawan dan kinerja karyawan menurun dalam pengolahan minyak kelapa sawit mentah atau CPO (crude palm oil). Karyawan juga tetap dituntut untuk tetap bekerja maksimal dan memenuhi target perusahaan. Adapun beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dibagian pabrik pengolahan mengharuskan penyelesaian pekerjaan seperti pengolahan TBS (tandan buah segar) kelapa sawit, Namun disaat pabrik tidak berjalan karyawan dimutasikan sementara ke bagian perkebunan untuk membantu karyawan yang bekerja dibagian perkebunan. Karyawan dituntut bekerja maksimal serta memenuhi target perusahaan dibagian tersebut sedangkan mereka tidak terbiasa dan kurang mengetahui pekerjaan dibagian perkebunan karena dasar pengetahuan mereka dibagian pengolahan TBS pabrik. Hal tersebut menimbulkan kinerja karyawan Menurun Sehingga untuk Meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya Gaya kepemimpinan transformasional karena ditiap organisasi perlu memahami kebutuhan dan keinginan karyawannya serta karyawan juga harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan Pabrik Pks Senm.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja,Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM ?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi untuk bekal peserta didik di masa yang akan datang dan menambah bahan

kepustakaan Universitas Baturaja sehingga menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

c. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan PT.Perkebunan Minanga ogan Baturaja dalam mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Minanga Pabrik PKS SENM, agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal.