

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana pekerja, maka dari itu program pemanusiawian pekerjaan merupakan kemajuan akhir yang fundamental dalam usaha memperbaiki keadaan pekerja/manusia dalam dunia kerja dengan sasaran ideal untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja lebih tinggi yang diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Mengingat hal tersebut setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan kelelahan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, dimana

hal itu dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan perusahaan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam hal ini, sehingga mampu menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para karyawan dalam segala bentuk serta aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat dan kepuasan kerja bahkan kinerja karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu peranan, pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin pun sangat menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Maka, sehubungan dengan hal tersebut jelas dalam sebuah organisasi dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (2010:2) yang mengemukakan bahwa “tidak dapat disangkal lagi bahwa keberhasilan suatu organisasi keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi yang bersangkutan”.

Dengan demikian itu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari

organisasi tersebut. Oleh karenanya seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. Dengan demikian seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupan organisasinya, pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam bekerja, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Pimpinan harus mampu memberikan arah dan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena pada hakikatnya setiap perusahaan/organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi.

PT. Sukses Sejagat Raya (PT.SSR) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan batu split. . PT. SSR beroperasi sejak bulan sejak bulan juli tahun 2019. PT. SSR dipimpin oleh seorang Manajer yang membawai beberapa devisi. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dituntut untuk mampu mengatur, mengarahkan, menggerakkan, memotivasi bawahannya serta mendelegasikan wewenang secara tepat, sehingga tujuan

yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam kurun waktu 6 bulan beroperasi PT. SSR setiap bulannya mengalami kenaikan pesanan. Untuk memenuhi pesanan tersebut manajemen PT. SSR berupaya memenuhi kebutuhan pesanan para pelanggan dengan meningkatkan jumlah target produksi bulanan. Berikut data realisasi target produksi penggilingan batu split PT. SSR:

Tabel 1
Data Target dan Realisasi Produksi Penggilingan Batu Split

No	Bulan	Target (kubik)	Realisasi (kubik)	Presentasi (%)	Keterangan
1.	Agustus	8.000	5.500	68,75	Tidak tercapai
2.	September	8.000	8.210	102,6	Tercapai
3.	Oktober	8.000	6.135	76,69	Tidak Tercapai
4.	November	8.000	5.752	71,9	Tidak Tercapai
5.	Desember	8.000	6.120	76,5	Tidak Tercapai
	Rata-Rata	8.000	6343,4	79,29	

Sumber : Bagian Produksi PT. SSR 2019

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa manajemen PT. SSR menaikkan target produksi setiap bulannya. Hal ini dilakukan karena banyaknya pesanan dari para pelanggan yang meningkat. Dalam kurun waktu 5 bulan produksi rata-rata sebesar 8.000 kubik. Dan realisasi produksi rata-rata sebesar 6343,4 kubik atau sebesar 79,29%. Hal ini masih jauh dengan apa yang telah ditargetkan oleh manajemen. Pada bulan September jumlah produksi berhasil mencapai target produksi yakni sebesar 8.210 kubik. Tetapi pada bulan-bulan berikutnya produksi tidak mencapai 80% dari target yang telah ditentukan. Berdasarkan data di atas maka peneliti menduga bahwa kinerja karyawan PT. SSR masih dapat dikatakan rendah. Rendahnya kinerja pegawai PT. SSR ini

terlihat pada tidak tercapainya target pada bulan oktober sampai dengan November menurut pengamatan peneliti dikarenakan oleh beberapa hal seperti: *pertama* mesin produksi yang digunakan, jumlah mesin produksi yang digunakan hanya ada 1 buah mesin produksi yang beroperasi sedangkan mesin lain mengalami kendala kerusakan yang cukup berat, sehingga diperlukan waktu yang cukup lama untuk perbaikan. *Kedua* keterampilan kerja pegawai bagian mekanik, keterampilan kerja bidang mekanik belum sepenuhnya memiliki kemampuan dalam hal menangani kerusakan mesin sehingga harus mendatangkan mekanik dari luar. *Ketiga* kedisiplinan pegawai dalam mentaati peraturan masih rendah, hal ini terlihat bahwa penyelesaian pekerjaan oleh staf belum tepat waktu atau lambat, kualitas pekerjaan atau hasil pekerjaan yang tidak memuaskan karena sering salah, bahkan pegawai masuk kantor sering terlambat dan sebagainya.

Mengingat berbagai permasalahan di atas terlihat bahwa kinerja pada PT. SSR belum optimal. Permasalahan kinerja ini tentunya menjadi tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pola kepemimpinan yang diterapkan haruslah mampu mengerakan, memotivasi, mengarahkan dan mengontrol para karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sebagaimana pendapat (Irham Fahmi, 2016: 159) menyatakan bahwa “Pemimpin yang mampu mendorong kompetensi karyawannya akan mampu mendorong peningkatan kinerja perusahaan”.

Dengan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sejagat Raya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

“Apakah ada Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sejagat Raya?”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk membatasi agar penelitian tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah Peran Kepemimpinan dan Kinerja
2. Subjek penelitian yaitu Karyawan PT. Sukses Sejagat Raya
3. Tempat penelitian pada PT. Sukses Sejagat Raya
4. Waktu penelitian tahun 2020.

D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk :

Mengetahui Apakah ada pengaruh Peran Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sejagat Raya

2. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan informasi kepada pihak pimpinan perusahaan, tentang pentingnya memahami kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Sebagai bahan informasi kepada pihak-pihak yang ingin mengadakan kajian empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menambah wawasan berpikir dan pengetahuan serta pengalaman dalam memecahkan permasalahan melalui metode ilmiah.