

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang terus meningkat menuntut perusahaan untuk menciptakan strategi serta kemampuan perusahaan agar lebih baik dari perusahaan lain. Perusahaan yang lebih baik adalah perusahaan yang memiliki tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan suatu kepemilikan yang sangat berharga dan suatu kekayaan bagi perusahaan. Tidak adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Fasilitas teknologi yang sangat memadai tidak dapat menjamin dalam berjalannya kegiatan perusahaan karena perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) untuk menjalankan dan mengoperasikan fasilitas-fasilitas tersebut. Perusahaan tidak dapat berlaku semena-mena terhadap karyawannya begitu juga karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar karyawan memaksimalkan kinerjanya. Karyawan tersebut merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki potensi yang berbeda, sikap, karakter, maupun motivasi dalam melakukan pekerjaan. Menurut Marwansyah (2012:24) “Tujuan umum MSDM adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi”. Karyawan memiliki perbedaan kebutuhan dan keinginan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk melakukan kegiatan perusahaan agar menghasilkan kinerja yang berkualitas dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kepemilikan sumber daya manusia adalah salah satu jalan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dapat mempermudah perusahaan dalam melakukan pencapaian tujuan. Kinerja karyawan sangat berarti dan dibutuhkan bagi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Pada setiap perusahaan tentunya melakukan segala cara untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Terdapat upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu dorongan dalam melakukan pekerjaan. Manusia memiliki masa perubahan dimana dapat merasa bahagia dan sedih. Pada saat manusia tersebut bahagia akan berubah menjadi sangat bersemangat dan pada saat manusia tersebut sedih manusia dapat berubah menjadi sangat malas dan tidak melakukan kegiatan apapun. Faktor motivasi yang dapat membuat orang melakukan kegiatan selalu bersemangat, karena faktor motivasi adalah suatu alat yang menjadikan manusia melakukan suatu pekerjaan. Pada setiap sumber daya manusia memiliki motivasi yang berbeda-beda. Motivasi yang lemah akan berdampak pada seseorang dalam melakukan kegiatan. Yuanita (2011:7) menyatakan bahwa orang yang tidak melakukan suatu kegiatan apapun maka orang tersebut tidak memiliki motivasi. Motivasi terdapat dua perbedaan yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang baik sangat diharapkan pada semua orang agar menghasilkan sesuatu yang baik dan bermanfaat. Perusahaan tentunya memiliki strategi sendiri dalam memotivasi karyawannya untuk bekerja. Hal tersebut diharapkan karena dengan motivasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut juga akan baik.

Faktor kedua yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu seni mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang baik dapat menerima segala perubahan dan bersikap fleksibel. Pemimpin yang kaku akan menyebabkan beberapa bawahan tidak dapat menerima keputusan pemimpin bahkan dapat meninggalkan pemimpin tersebut atau tidak melakukan apa yang telah diperintahkan. Peran penting dari seorang pemimpin adalah memotivasi karyawannya agar meningkatkan kinerja dengan berbagai strategi yang dapat dilakukan.

Berdasarkan data Suara.com tahun 2014 Indonesia menempati peringkat kedua dunia sebagai produsen karet dengan hasil 3,2 juta ton/tahun. Menurut Sekertaris Eksekutif Gabungan Perusahaan Karet Indonesia (Gapindo), Irwansyah di Medan, Senin (12/10/2015) dalam Suara.com 2014 berpendapat bahwa Indonesia menjadi peringkat kedua setelah Thailand dengan hasil produksi 4 juta ton/tahun. Untuk tahun 2015, bahwa ada prediksi produksi karet Indonesia dan

negara lain mengalami penurunan. Badan Pusat Statistik memiliki data selama 6 tahun terakhir tentang produksi karet Indonesia yang menggambarkan bahwa produksi karet Indonesia mengalami fluktuatif. Pada tahun 2010 jumlah produksi karet Indonesia mencapai 2,7 juta ton/tahun, terjadi peningkatan pada tahun 2011 yaitu sebesar 2,9 juta ton/tahun. Pada tahun 2012 produksi karet mencapai 3 juta ton/tahun, dan pada tahun 2013 tetap meningkat dengan jumlah produksi 3,2 juta ton/tahun. Pada tahun 2014 terjadi penurunan dengan produksi sebesar 3,1 juta ton/tahun, diikuti pada tahun 2015 yaitu mencapai 3,2 juta ton/tahun. Data tersebut memberikan gambaran bahwa Indonesia mengalami produksi karet yang fluktuatif. Hasil tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk terus meningkatkan hasil produksi karet yang dapat didukung oleh adanya kinerja karyawan yang berkualitas dan berkompeten.

PTPN XII Kebun Banjarsari Kabupaten Jember adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melakukan budidaya dengan berbagai macam komoditas. Komoditas karet adalah salah satu produksinya. Hasil dari komoditas karet tersebut terus dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia. Karet menjadi komoditas yang memberikan devisa bagi negara. Untuk menjaga keberlangsungan dan peningkatan secara terus-menerus diperlukan adanya kinerja karyawan yang dapat mendukung peningkatan hasil produksi karet.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas bahwa diperlukan penelitian kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan mewawancari secara langsung kepada responden dengan bantuan alat kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan harian lepas untuk mengetahui motivasi kerja dan gaya kepemimpinan PTPN XII Kebun Banjarsari Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Banjarsari Kabupaten Jember?

2. Apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Banjarsari Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara serempak terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Banjarsari Kabupaten Jember.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Banjarsari Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan PTPN XII Kebun Banjarsari dalam melakukan penilaian kinerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi kerja maupun gaya kepemimpinan.

2. Bagi akademik

Hasil penelitian dapat menambah wawasan penelitian.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.