

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2016). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya

manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi .

Teori kepemimpinan telah banyak diteliti, terutama dari aspek keefektifan kepemimpinan. Keefektifan dalam arti bagaimana model kepemimpinan tersebut mampu mempengaruhi kinerja bawahannya baik dari segi motivasi kerja, kepuasan, produktivitas dan usaha lebih dari seorang bawahan. Berbagai penelitian tersebut melahirkan berbagai teori antara lain kepemimpinan. Salah satu model kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan dan meningkatkan sikap pro aktif karyawan adalah model kepemimpinan transformasional. Menurut Pawar & Eastman (dalam Utomo, 2002), penelitian tentang kepemimpinan lebih ditekankan pada kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap

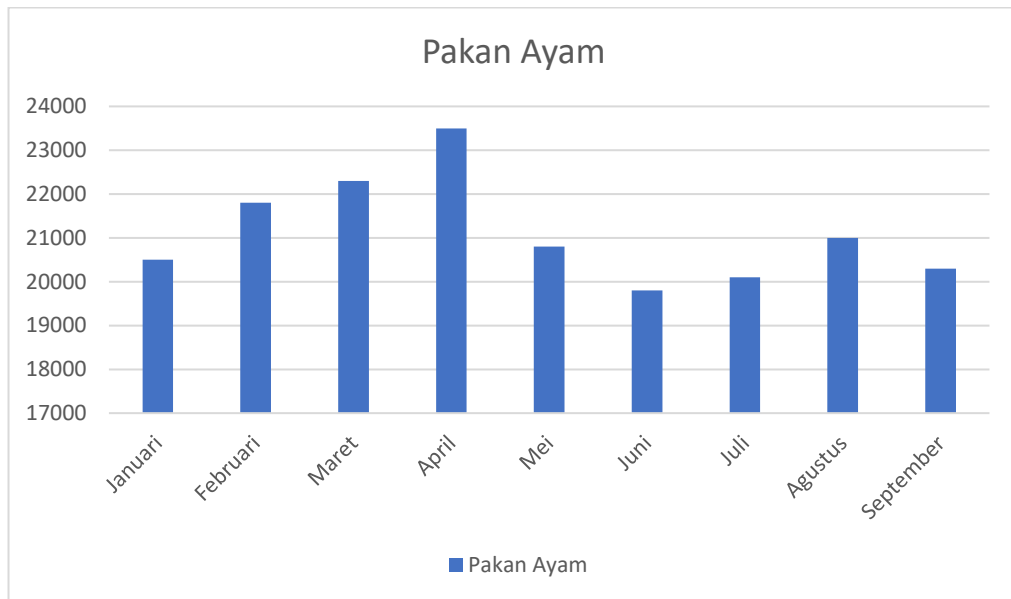
ketrampilan kepemimpinan (Bass dalam Hakim, 2014). Model kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Model kepemimpinan ini merupakan salah satu model kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi.

Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai, (Saragih, 2016). Model kepemimpinan transformasional di yakini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Seorang pemimpin dapat metransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut Empat I: 1) *Idealized influence* (charisma), 2) *Intellectual stimulation*, 3) *Individualized consideration*, 4) *Inspiration motivation*, (Bass and Avolio, 1994, dalam Hakim, 2014).

Selain gaya kepemimpinan transformasional faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi dalam bekerja sangat penting untuk karyawan dalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan yang di inginkan, jika seorang pemimpin tidak bisa memberi motivasi untuk para karyawannya maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan akan terjadi penurunan kualitas kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor untuk mencapai suatu keberhasilan suatu di sebuah perusahaan.

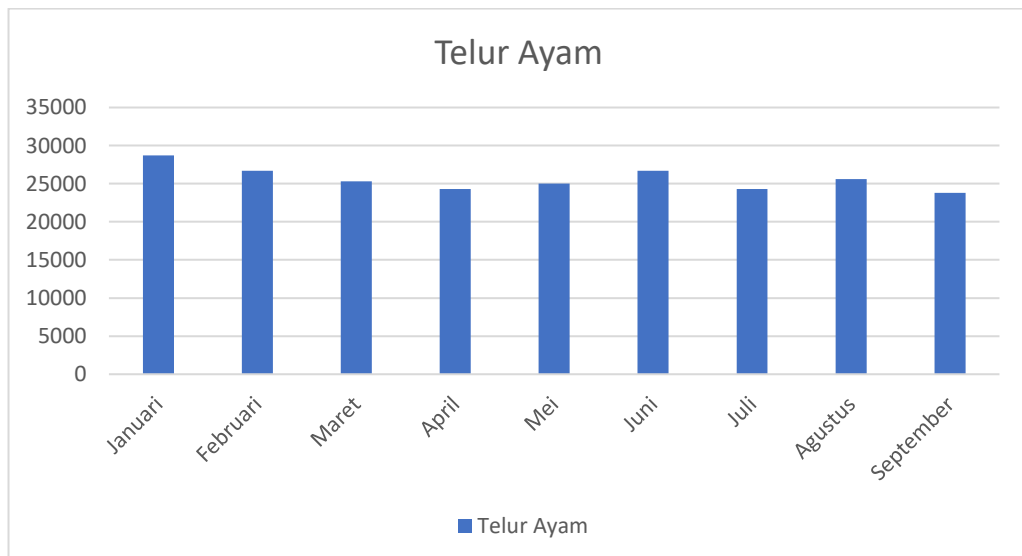
PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Division Campang Jaya Bandar Lampung, berdiri pada tahun 1992 sampai saat ini yang berlokasi di Jl. Ir Sutami Km 09, Campang Jaya. Sukabumi Kec Tj. Karang Timur. Kota Bandar Lampung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang peternakan seperti pembibitan ayam mulai dari telur sampai dengan ayam yang siap panen.

Dilihat dari data di lapangan bahwa pemasaran pakan ayam, telur ayam dan pemasaran ayam mengalami penurunan pencapaian target penjualan. Untuk melihat lebih jelas hal tersebut dapat dilihat pada gambar dan grafik berikut ini :



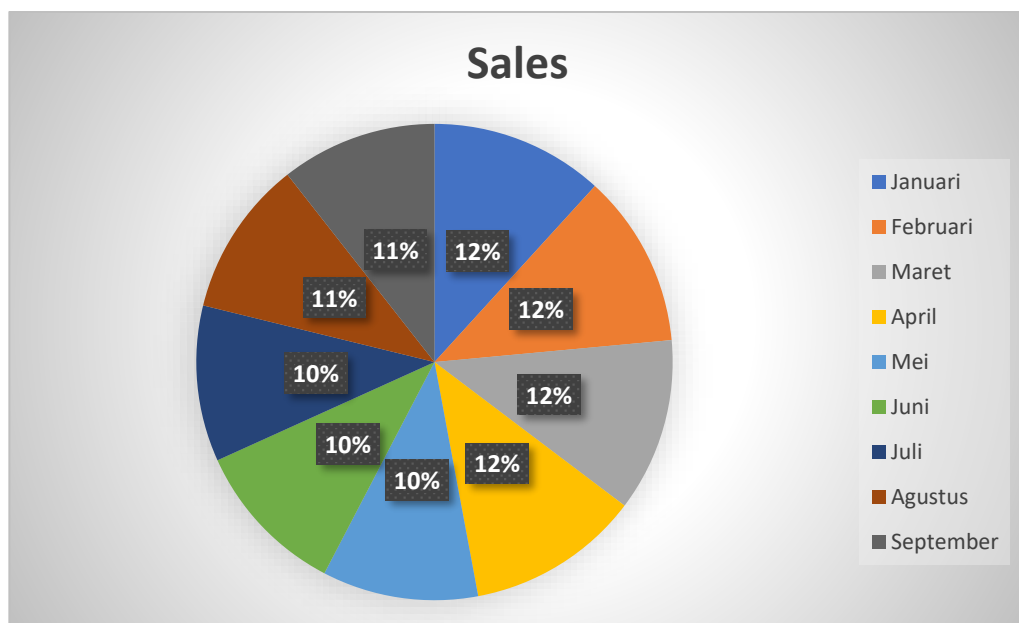
**Gambar 1.1**Jumlah Target Divisi Pemasaran Karyawan Pakan Ayam Pada Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat setiap karyawan diharuskan mencapai target perbulan bagian pakan sekitar 2.080 karung yang dikali kan kepada 12 karyawan yang bekerja diperusahaan sama dengan 24.960 karung rata-rata total keseluruhan perbulan. Selanjutnya tidak hanya dibagian pakan ayam, namun dibagian karyawan divisi pemasaran telur ayam juga mengalami penurunan target. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :



**Gambar 1.2**Jumlah Capaian Target Divisi Pemasaran Karyawan Telur Ayam pada Tahun 2023

Berdasarkan tabulasi data di atas pada bulan Juli sampai ke September mengalami penurunan dibandingkan pada bulan Januari ke Juni. Ini merupakan salah satu faktor penurunan keseluruhan karyawan divisi pemasaran telur ayam mengenai produktivitas kinerja karyawan yang tidak bisa menstabilkan angka target yang sesuai diinginkan perusahaan tiap bulannya. Kemudian untuk penurunan juga terjadi pada bagian pemasaran ayam, adaun untuk melihat lebih dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 1.3 Jumlah Capaian Target Divisi Pemasaran Karyawan Telur Ayam pada Tahun 2022.**

Gambar di atas menjelaskan bahwa pada bulan Januari sampai ke Desember pada tahun 2022 rata-rata presentase yang didapat 12% tiap bulannya, akan tetapi pada bulan Mei mengalami menurun sebanyak 2%. Dimana biasanya angka rata-rata persen mencapai 13% ternyata pada bulan Agustus mengalami penurunan menjadi 10%. Pada presentase penurunan sejumlah 2%, ini bisa dikatakan salah satu faktor penurunan produktivitas kinerja karyawan kurang mempertahankan penjualan yang seharusnya selalu seimbang dengan rata-rata presentase 12%.

Manajemen divisi pemasaran PT. Japfa comfeed Indonesia TBK cabang Campang Jaya Bandar Lampung telah melakukan upaya-upaya strategis untuk meningkatkan kinerja karyawannya, namun fakta yang ditemukan dilapangan masih terdapat

banyak masalah terkait hal tersebut. Dapat dilihat kinerja karyawan menurun dari segi pencapaian target penjualan karena kurang mendapatkan dukungan dari atasan baik itu secara sikap atau kurangnya motivasi secara dukungan praktek langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan untuk meningkat kinerjanya bukan hanya sekedar berbicara secara teori yang diberikan.

Berdasarkan data-data tersebut, dapat dilihat bahwa divisi pemasaran belum optimal dalam mencapai target penjualan, juga terjadi penurunan penjualan. Hal ini dapat terjadi karena belum maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan, karena dengan infrastruktur yang mampu juga menghasilkan pakan ternak ayam boiler (ayam negeri), telur ayam dan ayam layer berperforma tinggi yang berkualitas harusnya dapat dengan mudah menguasai pasar.

Berdasarkan hasil wawancara bebas penulis dengan beberapa karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Division Campang Jaya Bandar Lampung, karyawan menyatakan kepemimpinan pimpinan terhadap bawahan sangat optimal. Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan karyawan, pimpinan merespon jika karyawan menyampaikan keluhan terkait dalam pelaksanaan pekerjaannya dilapangan, pimpinan terkesan terbuka, memberikan instruksi kepada karyawan dan jarang memberikan solusi pada saat karyawan menghadapi permasalahan pada saat menyelesaikan tugas perusahaan.

Selain faktor kepemimpinan, faktor motivasi karyawan tidak bisa diabaikan. Rendahnya motivasi karyawan akan mengakibatkan timbulnya perilaku yang merugikan seperti kelambatan atau kelalaian kerja, ketidak hadiran karyawan pada jam-jam kerja dengan tingkat absensi yang tinggi dan kondisi ini sebagai indikator rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan. Motivasi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Division Campang Jaya Bandar Lampung terkesan kurang baik, dikarenakan dari hasil wawancara peneliti dengan informan, tidak ada penghargaan khusus dari perusahaan untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Berdasarkan survei pendahuluan, penulis menemukan adanya kekurangan mentaati tata tertib, peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan, tugas dan tanggungjawab karyawan yang mengindikasikan optimalnya gaya kepemimpinan

dan motivasi kerja yang belum optimal. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu melihat kondisi permasalahan yang ada di atas maka penelitian yang akan dilakukan adalah mengangkat judul “ **Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Division Campang Jaya Bandar Lampung**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Campang Jaya Bandar Lampung ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Campang Jaya Bandar Lampung ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Tbk Campang Jaya Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT . Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Divison Campang Jaya Bandar Lampung sebanyak 42 orang.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Division Campang Jaya Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Ir Sutami Km 9, Campang Jaya, Sukabumi Kec. Tj. Karang Timur Kota Badar Lampung.

#### 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan yaitu dari bulan 16 Maret 2023 sampai dengan bulan 07 Agustus 2023.

#### 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup pengetahuan dalam penelitian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi serta Kinerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Campang Jaya Bandar Lampung ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Campang Jaya Bandar Lampung ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Tbk Campang Jaya Bandar Lampung?

### **1.4 Tujuan penelitian**

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan diatas , berikut beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Divison Campang Jaya Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Divison Campang Jaya Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Divison Campang Jaya Bandar Lampung.



## **1.5 Manfaat penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak yang terlibat, antara lain :

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan Pendidikan di jenjang sarjana dan menambah pengetahuan serta pemahaman peneliti yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan bahan masukan terkait hal-hal yang dapat menyebabkan kinerja menurun PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Division Campang Raya Bandar Lampung

2. Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan pembukuan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung terkhusus tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pendukung dan dasar pembandingan untuk penyusunan skripsi selanjutnya. Terkhusus tentang Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dilakukan dengan menuliskan bab-bab yang terdiri atas lima bab. Setiap bab disusun secara sistematis sehingga dapat menggambarkan hubungan antara satu bab dengan bab lainnya, antara lain:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Penulisan pada BAB 1 PENDAHULUAN menjelaskan tentang latar belakang dari judul penelitian. Latar belakang ini menjelaskan tentang secara umum yang akan dibahas dalam penelitian ini . didalam bab ini juga menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan serta menjelaskan manfaat penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Penulisan pada BAB II LANDASAN TEORI menjelaskan tentang kerangka konseptual dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dan sebagai landasan yang diambil dari berbagai literatur. Variabel X dan Y juga dijelaskan didalam bab ini. Selain itu dalam bab ini juga memaparkan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Penulisan pada BAB III METODE PENELITIAN menjelaskan tentang sumber-sumber data dan juga metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini. Populasi dan Sampel yang digunakan dalam penelitian. Variabel penelitian dan definisi operasional yang menjelaskan variabel yang diteliti. Serta metode analisa dan pengujian hipotesis dijelaskan pada bab ini.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulisan pada BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN menjelaskan tentang hasil penelitian analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Penulisan pada BAB V SIMPULAN DAN SARAN menjelaskan tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan dari penelitian ini yang merupakan bab penutup dari penulisan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Pada bagian ini berisi tentang informasi lebih lanjut mengenai berbagai sumber yang menjadi referensi dari penelitian ini.

**LAMPIRAN**

Bagian ini berisi tentang data-data pendukung pembahasan uraian data yang berisikan penjelasan.