

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah lembaga usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerjasama karyawan dalam mencapai tujuan. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah sesuatu yang sangat di idam - idamkan dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Organisasi harus di dukung oleh sumber – sumber daya yang berkualitas baik dari wujud material, modal maupun manusia. Namun manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

Suasana persaingan yang ketat akan menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya khususnya sumber daya manusia yang dimilikinya. Akan tetapi memiliki karyawan yang berkinerja tinggi bukan pekerjaan mudah, tetapi merupakan suatu proses yang sinergis antara karyawan dan manajemen perusahaan. Salah satunya karyawan pemasaran perusahaan dibidang agri-food besar seperti PT Japfa Comfeed INDONESIA Tbk.

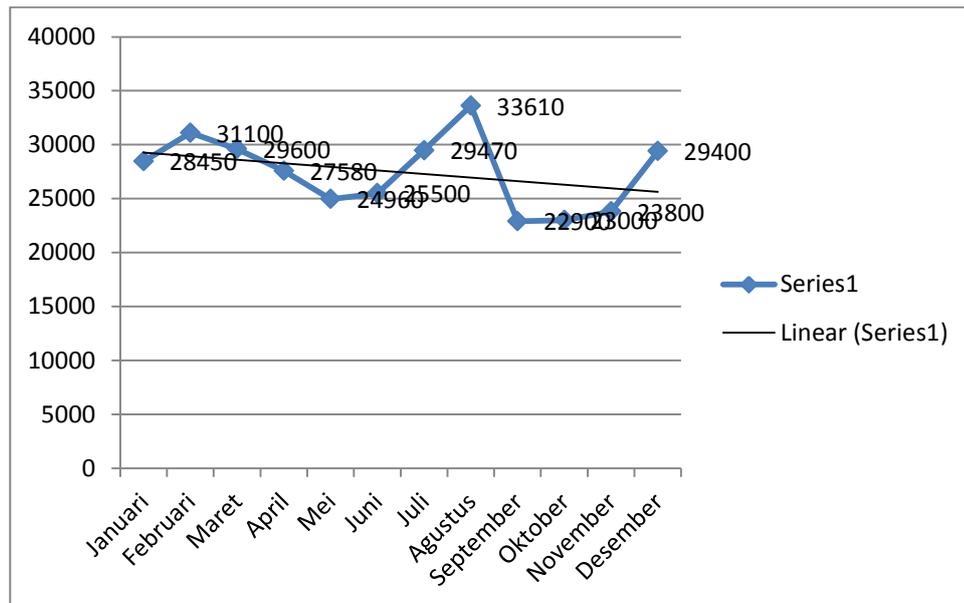
PT Japfa Comfeed INDONESIA Tbk adalah salah satu perusahaan agri-food terbesar dan paling terintegrasi di Indonesia. Utamanya kegiatan usaha termasuk pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas dan budidaya pertanian. Keuntungan luar biasa perusahaan kompetitif adalah integrasi vertikal dan skala ekonomi. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (“Perseroan”) dalam sejarahnya didirikan pada tanggal 18 Januari 1971 dengan nama PT Java Pelletizing Factory, Ltd berdasarkan Akta No.59 yang dibuat di hadapan Notaris Djojo Muljadi, SH. Perseroan memulai produksi komersial pada tahun 1971 dengan produk utama kopra pel let.

PT Japfa Comfeed Indonesia berkantor pusat di Jakarta namun mempunyai beberapa cabang di Indonesia diantaranya Makassar, Banjarmasin, Sragen, Cirebon, Tangerang, Cikande, Lampung, Padang, Medan, Sidoarjo, Gedangan, dan Margomulyo, peneliti mengambil Japfa cabang Sidoarjo sebagai objek penelitian dalam penelitian ini peneliti menentukan pada cabang PT. Japfa comfeed indonesia, Tbk cabang Tanggamus.

Peneliti dalam penelitian ini mengambil divisi pemasaran, dimana divisi ditugaskan untuk memperluas jaringan pasar dalam memasarkan produk yang telah diproduksi oleh PT. Japfa comfeed indonesia, Tbk cabang Tanggamus. Dimana divisi pemasaran terbagi menjadi tiga yaitu divisi pemasaran bagian pakan ayam, divisi pemasaran telur ayam dan divisi pemasaran ayam. Peneliti melihat fenomena yang terjadi pada tahun 2018 pada PT. Japfa comfeed indonesia, Tbk cabang Tanggamus. Dimana angka jumlah target penjualan

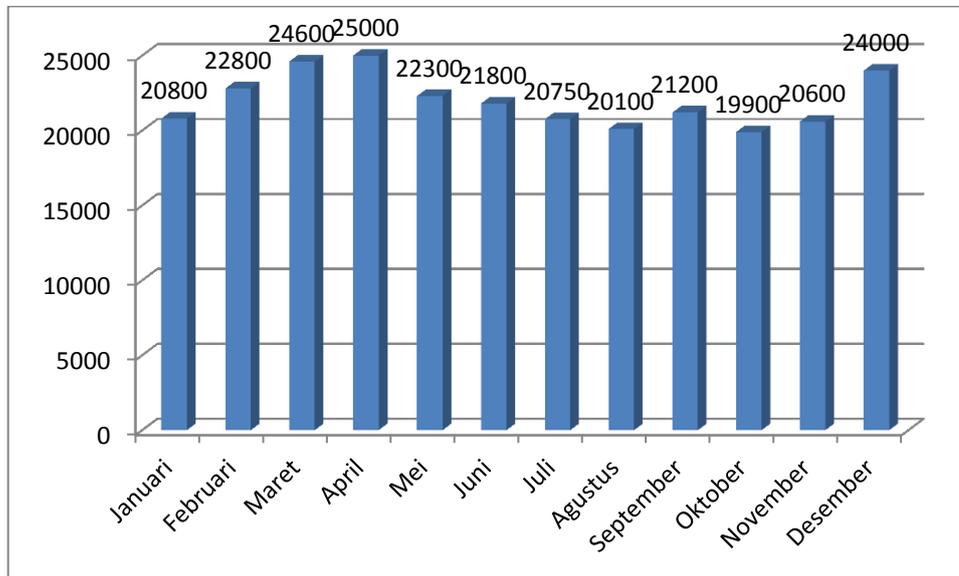
dari bulan januari sampai desember mengalami penurunan, bisa dilihat pada grafik 1.1 sebagai berikut :

Grafik 1.1 Jumlah Target Divisi Pemasaran Karyawan Pakan Ayam Pada Tahun 2018



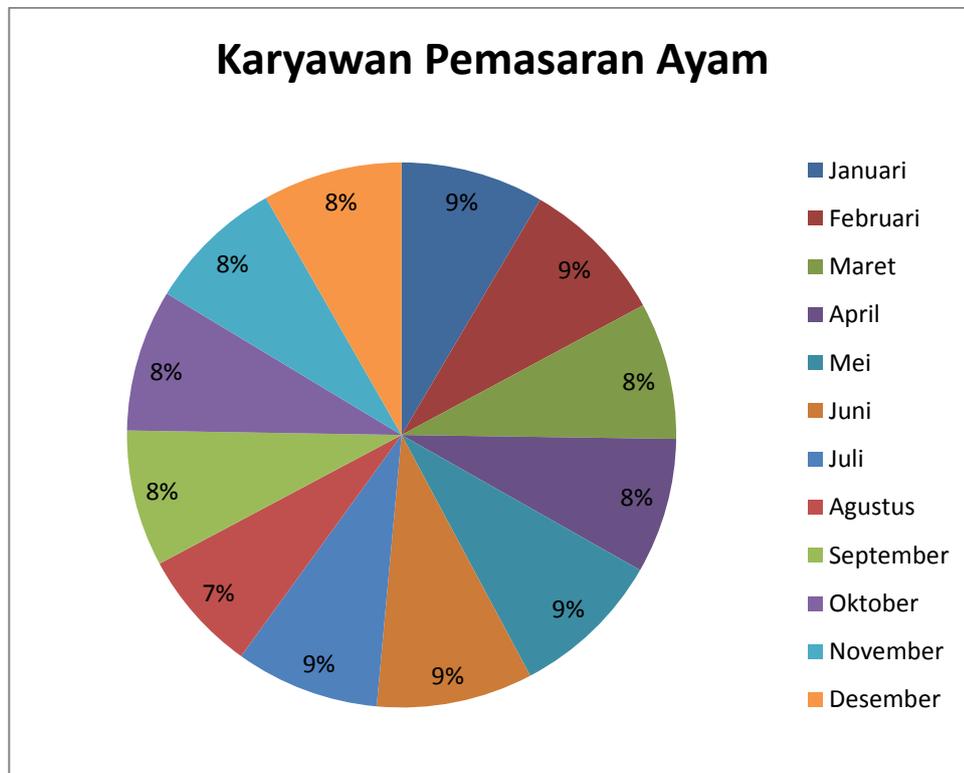
Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat setiap karyawan diharuskan mencapai target perbulan bagian pakan sekitar 2.080 karung yang dikali kan kepada 12 karyawan yang bekerja diperusahaan sama dengan 24.960 karung rata-rata total keseluruhan perbulan. Pada bulan januari sampai ke desember pada tahun 2018 mengalami trendline yang cenderung menurun. Dimana ini dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan bilamana angka target perusahaan tidak selalu tercapai bisa menjadi suatu hal fenomena dari sisi divisi pemasaran bagian pakan ayam. Selanjutnya tidak hanya dibagian pakan ayam, namun dibagian karyawan divisi pemasaran telur ayam juga mengalami penurunan target. Bisa dilihat pada grafik 1.2 sebagai berikut:

Grafik 1.2 Jumlah Target Divisi Pemasaran Karyawan Telur Ayam Pada Tahun 2018



Berdasarkan grafik diatas bisa dilihat setiap karyawan diharuskan mencapai target perusahaan perbulan bagian pakan sekitar 1.300 peti yang dikali kan kepada 16 karyawan yang bekerja diperusahaan sama dengan rata-rata 20.800 peti total keseluruhan perbulan bahwa divisi pemasaran karyawan telur ayam pada tahun 2018. Dalam kenyataannya pada bulan mei sampai ke agustus mengalami sedikit penurunan dibandingkan pada bulan januari ke april. 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. Berikutnya grafik 1.3 bisa dilihat sebagai berikut:

Grafik 1.3 Jumlah Target Divisi Pemasaran Karyawan Ayam Pada Tahun 2018



Berdasarkan grafik 1.3 diatas, bisa dilihat setiap karyawan diharuskan mencapai target perbulan bagian pakan sekitar 650 peti yang dikali kan kepada 19 karyawan yang bekerja diperusahaan sama dengan jumlah 12.350, rata-rata total keseluruhan perbulan. Pada bulan januari sampai ke desember pada tahun 2018 rata-rata presentase yang didapat 8%–9% tiap bulannya, akan tetapi pada bulan agustus mengalami menurun sebanyak 2%. Dimana biasanya angka rata-rata persen mencapai 8%-9% ternyata pada bulan agustus mengalami penurunan menjadi 7%. Pada presentase penurunan sejumlah 2%, ini bisa dikatakan salah satu faktor penurunan produktivias kinerja karyawan kurang mempertahankan penjualan yang seharusnya selalu seimbang dengan rata-rata presentase 8%.

PT. Japfa comfeed indonesia, Tbk cabang Tanggamus salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agri-food. Perusahaan ini perusahaan ini didirikan di kabupaten Tanggamus sejak tahun 1999. Beralamat di jalan campang satu kecamatan gisting, kabupaten tanggamus. Perusahaan ini dengan bisnis utama yaitu penghasil telur dan pembibitan ayam. Perusahaan ini juga menghasilkan pakan ternak ayam boiler (ayam negri), telur ayam dan ayam layer berperforma tinggi yang berkualitas dan terpercaya. Dengan tuntutan efisiensi pemeliharaan ayam yang semakin meningkat, penyempurnaan spesifikasi pakan ternak yang berkesinambungan yang disertai dengan program pemberian pakan yang sesuai dengan program pemberian pakan yang sesuai. Perusahaan ini terus melakukan penelitian dan pengembangan teknologi nutrisi dan pakan yang sesuai dengan iklim tropis di Indonesia demi menghasilkan performa terbaik dan terpercaya mitra peternak.

Tenaga-tenaga ahli perusahaan ini telah melalui pelatihan-pelatihan profesional dalam hal manajemen pemeliharaan ternak, nutrisi pakan dan kesehatan hewan. Perusahaan ini sangat berpengalaman dalam menganalisa dan memberikan bimbingan teknis yang mencakup semua aspek dalam pemeliharaan ternak ayam mulai dari ventilasi, biosecurity, cara mencapai hasil produksi yang optimal serta dalam hal pencegahan penyakit.

Manajemen pemasaran PT. Japfa comfeed Indonesia TBK, cabang Tanggamus telah melakukan upaya-upaya strategis untuk meningkatkan kinerja karyawannya, namun fakta yang ditemukan dilapangan masih belum memenuhi harapan perusahaan. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti di PT. Japfa comfeed Indonesia TBK pada manajemen pemasaran menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan pemasaran. Hal ini ditunjukkan oleh salah satu elemen penting dari kinerja karyawan yakni menyangkut kuantitaas pekerjaan yang masih rendah. Dalam pelaksanaannya peneliti menyebarkan pra-srurvey kepada 15 karyawan pemasaran secara acak. Bisa dilihat pada tabel 1.1 hasil prasurey kinerja

karyawan divisi pemasaran pada PT. Japfa comfeed Indonesia TBK, cabang Tanggamus, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah selama anda bekerja diperusahaan pernah merasakan sikap yang tidak menyenangkan oleh atasan anda	33%	67%
2	Apakah selama anda bekerja diperusahaan pernah merasakan bilamana atasan anda kurang memberikan dukungan terhadap anda tidak mencapai target penjualan	60%	40%
3	Apakah selama anda bekerja diperusahaan tidak mendapatkan asuransi kesehatan pada karyawan	27%	73%
4	Apakah selama anda bekerja diperusahaan pernah tidak dihargai oleh atasan anda atas pencapaian target penjualan anda	20%	80%
5	Apakah selama anda bekerja diperusahaan pernah mengalami penurunan target penjualan lebih dari 2 kali dalam setahun terakhir ini	67%	33%
6	Apakah selama anda bekerja diperusahaan pernah telat datang ke kantor lebih dari 2 kali dalam jangka 1 bulan	47%	53%

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan tanggapan responden atas beberapa pernyataan yang dijadikan ukuran dalam penilaian kinerja karyawan pemasaran secara keseluruhan. Hasil tanggapan responden pada pernyataan 2 dan 4 yang lebih dominan menjawab “YA” dengan presentase 60% dan 67%. Dimana kedua pernyataan ini bisa menjadikan salah satu fenomena yang terjadi pada karyawan divisi pemasaran ayam. Dari dua pernyataan itu bisa saling berkaitan dimana yang terjadi dilapangan sering terjadi kinerja

karyawan menurun dari segi pencapaian target penjualan kurangnya 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.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kepemimpinan pada perusahaan PT. Japfa comfeed Indonesia TBK, cabang Tanggamus senantiasa melibatkan karyawan dalam berbagai hal, dan hal ini terbukti bahwa pimpinan senantiasa memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dan senantiasa mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan serta pimpinan selalu meminta saran bahkan selalu menanggapi dengan baik saran dan kritikan dari bawahnya hanya saja karyawan membutuhkan perhatian dari pimpinan pada saat melakukan pekerjaannya.

Sementara itu, motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan. Permasalahan kinerja banyak sekali solusi yang hadir namun untuk perusahaan ini akar permasalahan biasanya adalah tergantung perlakuan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan kepada pegawai. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kinerja.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan

pekerjaanya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Oleh karena itu mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Dengan demikian dibutuhkan sosok pemimpin yang diharapkan mampu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu dan terwujudnya tujuan organisasi karyawan dan masyarakat. Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Sukses tidaknya usaha mencapai tujuan, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan. Hal ini berarti dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Setiap organisasi bawahan atau pekerja selalu tergantung pada pemimpin. Bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas-tugas yang kompleks tidak bisa dikerjakan dengan baik, maka semangat mungkin organisasi tersebut mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang diancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang

sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya, bahkan bawahan senantiasa mengikuti perintah dan arahan dari pimpinanya. Dengan kata lain bahwa pemimpin harus senantiasa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, namun tidak semua perintah harus dituruti, jika perintah itu baik maka laksanakan namun jika kurang baik maka berusaha untuk meninggalkan atau kembalikan kejalan yang benar.

Peran penting pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatan memiliki gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersama sama dalam mencapai tujuan. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan mempengaruhi kinerja karyawan, disamping itu ada beberapa faktor lain yang dianggap mampu memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya ialah motivasi kerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan Bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dunia kerja saat ini, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh semua karyawan. Sebab motivasi merupakan kemampuan berusaha yang dilakukan seorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhannya. Pada hakekatnya, manusia yang bekerja tidak saja hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek yang statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Aspek statis yang kedua adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan.

Dari uraian di atas maka peneliti dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tangaamus”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada . Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang Lingkup subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah

1.3.3 Ruang lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tanggamus.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan yang dilaksanakan pada bulan April sampai dengan selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen pemasaran yang meliputi teori Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kinerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu :

- a. untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus.
- b. untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus.
- c. untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara lebih dalam mengenai teori Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kinerja serta menambah pemahaman peneliti dalam bidang manajemen Sumber daya Manusia.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk membantu dalam menentukan langkah-langkah perusahaan untuk menunjang sumber daya manusia yang ada dalam PT. Japfa Comfeed TBK, Indonesia Cabang Tanggamus.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan penelitian lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi tentang daftar buku buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian yang lain, dan bahan bahan yang dijadikan asumsi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN