

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemenuhan suatu tugas yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya. Semua pemberi kerja menginginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Bagaimanapun, sistem kinerja yang efektif meningkatkan kemungkinan kinerja yang efektif akan terwujud.

Sistem management kerja terdiri atas proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Sistem kinerja harus melakukan hal-hal berikut: menyediakan

informasi bagi karyawan mengenai kinerja mereka, menjelaskan apa yang diharapkan organisasi, mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pengembangan, serta mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal. Bahkan karyawan yang mempunyai maksud baik sekalipun tidak selalu mengetahui apa yang diharapkan atau bagaimana meningkatkan kinerja mereka, yang menyebabkan jenis sistem manajemen kinerja dibutuhkan. Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam melakukan kerjanya, karyawan menciptakan suatu yang diucap dengan kemampuan adalah hasil kegiatan seorang karyawan sepanjang rentang waktu khusus dibanding dengan bermacam mungkin misalnya standard, sasaran atau target ataupun patokan yang sudah ditetapkan terlebih dulu serta disetujui bersama. Kemampuan merupakan hasil kegiatan yang bisa dicapai oleh seorang ataupun sekelompok orang dalam sesuatu organisasi, cocok dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, dalam bagan usaha menggapai tujuan organisasi berhubungan secara sah, tidak melanggar hukum serta cocok dengan norma serta etika. Permasalahan mengenai kemampuan pegawai ialah permasalahan yang butuh dicermati badan, sebab kemampuan pegawai hendak pengaruhi mutu serta jumlah organisasi dalam mengalami kompetisi bersamaan kemajuan era. Oleh sebab itu mempunyai sumber energi manusia (karyawan) yang bermutu sungguh diperlukan supaya tujuan organisasi bisa berhasil serta bisa tingkatkan kemampuan pegawai dalam sesuatu organisasi. Bila sumber energi manusianya mempunyai dorongan besar, inovatif serta sanggup meningkatkan inovasi, kinerjanya hendak menjadi sangat baik.

Mega Rismayadi (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Hasbiana Dalimunthe (2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT. Austasia Stockfeed. Perusahaan ini bergerak dibidang proses penggemukan dan breeding sapi wagyu . PT. Austasia Stockfeed beralamatkan di desa negara batin,kecamatan jabung, lampung timur. PT. Austasia Stockfeed ini memiliki jumlah Karyawan sebanyak 117 Karyawan pada tahun 2020.

Tabel 1.1

Data Karyawan Bagian Office PT. Austasia Stockfeed. Pada Tahun 2020

NO	UNIT	JUMLAH / (Orang)
1	Supervisor	6
2	HRD	4
3	<i>Liasion Officer</i>	4
4	Administrasi	9
5	Gudang	8
6	IT Suport	4
7	Keuangan	2
Jumlah		37

Sumber: PT.Austasia Stockfeed, tahun 2020

Tabel 1.1 diatas menjelaskan jumlah karyawan PT. Austasia Stockfeed jumlah karyawan Tahun 2020 sebanyak 37 karyawan, yang terbagi dari beberapa bagian didalamnya, PT Austasia Stockfeed meninginkan kinerja karyawan yang baik, apabila kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. menurut Heny Herawati (2020) menyatakan bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.2
Standar Penilaian dan Hasil Kinerja Karyawan PT.
Austasia Stockfeed Tahun 2020

No.	Standar Penilaian Perusahaan (%)	Kategori	Kriteria Penilaian Perusahaan	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian Tahun 2020 (%)
1	91-100	Sangat Baik	1. Ketepatan waktu	35	23
2	76-90	Baik	Penyelesaian		
3	65-75	Cukup	Pekerjaan		
4	51-64	Kurang	2. Kehadiran	20	13
5	<50	Buruk	3. Kualitas Individu	15	14
			4. Kepemimpinan	15	11
			5. Kemampuan Kerja Sama	15	9
			Total	100	70 (Cukup)

Sumber : PT. Austasia Stockfeed. Tahun 2020

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian dan hasil kinerja karyawan PT. Austasia Stockfeed menjelaskan bahwa jika pencapaian karyawan 91-100% maka kinerja karyawan sangat baik, jika 76-90% maka kinerja karyawan baik, jika 65-75% maka kinerja karyawan cukup, jika 51-64% maka kinerja karyawan kurang baik dan jika pencapaian karyawan <50% maka kinerja karyawan tersebut terbilang buruk. Sedangkan data yang dicapai oleh karyawan adalah 70% yang termasuk dalam katagori Cukup, tentu saja hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan bagi PT. Austasia Stockfeed dikarenakan pencapaian karyawan masih sangat jauh dari

target yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dibagian kinerja karyawan PT. Austasia Stockfeed.

Berdasarkan penjelasan dari hasil wawancara terhadap pihak dari PT. Austasia Stockfeed terjadinya masalah bahwa kurangnya semangat kerja karyawan dalam bekerja tidak bisa menyesuaikan prosedur dan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan tidak sesuai target karena minimnya keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, hal ini tentu akan berdampak buruk terhadap perusahaan karena semakin rendahnya Kinerja karyawan, pasti akan berdampak negatif terhadap perusahaan tersebut dan akan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan dan juga tentu akan merugikan perusahaan, dalam rangka meningkatkan kinerjanya atasan diperusahaan harus memberikan perhatian yang lebih untuk memperhatikan kebutuhan karyawan. Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman.

Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktifitas karyawan agar, agar mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan,2019). Menurut Nurul Hasanah (2018) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan PT. Austasia Stockfeed, menjelaskan terkait Gaya Kepemimpinan perusahaan Pemimpin kurang untuk menghargai inisiatif karyawan dimana pemimpin tidak menggunakan kewewenangan dalam kemampuan mengambil keputusan dan juga tidak mendengarkan keluhan karyawan terkait permasalahan kerja, dan hal tersebut membuat karyawan merasa pemimpin perusahaan kurang bisa untuk mengendalikan karyawan dalam semangat

untuk bekerja yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya. Jika ingin karyawan merasakan bahwa pemimpin perusahaan memperhatikan dan memberikan motivasi terhadap karyawan maka akan baik untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Dengan terepnuhinya kebutuhan tersebut karyawan akan merasakan untuk bersedia dan merasa senang untuk bekerja dan melakukan tugasnya dengan baik.

Selain Gaya Kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja adalah Motivasi Kerja. Menurut Heny Herawati (2020) menyatakan bahwa Motivasi berasal dari kata *Motivation* yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *Motivate* yang artinya dorongan untuk berperilaku ataupun berusaha. Motivasi juga didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Hasbiana Dalimunthe (2018) Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap karyawan PT. Austasia Stockfeed terkait Motivasi Kerja Karyawan tidak merasakan adanya apresiasi dalam menyelesaikan bekerja dan permasalahan seperti ini akan bisa mempengaruhi untuk pencapaian sukses terhadap prestasi kerja karyawan, karena dengan tugas yang sulit dan tidak meningkatkan Motivasi Kerja sehingga karyawan tidak menikmati persaingan dan kemenangan dalam melakukan pekerjaan dan pencapaian target yang

kurang. oleh karena itu berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini mencoba untuk menguji variabel mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka peneliti memutuskan untuk meneliti dengan judul. **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AUSTASIA STOCKFEED”**

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Austasia Stockfeed ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Austasia Stockfeed ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Austasia Stockfed ?

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Karyawan bagian Office PT. Austasia Stockfeed yang berjumlah 37 Karyawan.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Austasia Stockfeed.

1.2.3 Ruang lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Negara Batin, Kecamatan Jabung, Kabupaten Lampung Timur.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai dengan Juni 2021

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Austasia Stockfeed.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Austasia Stockfeed.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Austasia Stockfeed.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Austasia Stockfeed.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk:

1. Bagi PT. Austasia Stockfeed perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Austasia Stockfeed.

2. Bagi Akademis hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.
3. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisis hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisis kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**