

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap suatu fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan Langkah – Langkah untuk menghadapi kondisi tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrative, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif (Paramita Sani et al., 2021).

Tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap saja, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sementara kinerja karyawan dapat tercapai apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di perusahaan tersebut yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari seorang atasan. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pelaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai

tujuan organisasi yang maksimal Hasibuan (2017:170). Menurut (Dewi, 2018) seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk dapat mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto & Hamid, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tri Mariyamitha et al., 2022)

Gaya kepemimpinan dalam Perusahaan/Organisasi di Indonesia di era milenial sekarang gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan adalah gaya kepemimpinan yang tidak kaku dan cenderung memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengeksplorasi potensi yang ada dalam diri karyawan sendiri (Putri & Setyaningrum, 2019). Adapun beberapa contoh Perusahaan atau instansi di Indonesia yang menggunakan berbagai gaya kepemimpinan tepatnya di PT. Nusalima Kelola Sarana yaitu gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis, pada Perusahaan S7 Cell juga yaitu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, Pada dinas kelautan dan perikanan kabupaten biak numfor menggunakan gaya kepemimpinan campuran, Adapun di kantor kesyahbandar kota Samarinda itu menggunakan gaya kepemimpinan campuran, pada PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh itu menggunakan gaya kepemimpinan campuran, dan pada PT. Jsky Energy Indonesia Menggunakan gaya kepemimpinan campuran.

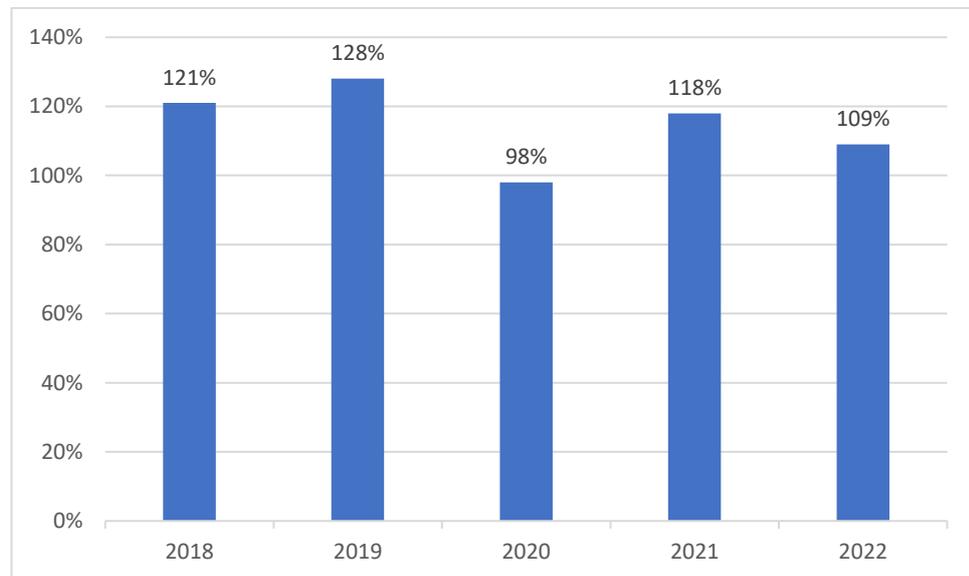
Untuk di lampung sendiri ada beberapa perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan dan berpengaruh terhadap kinerja seperti pada Perusahaan PT.

Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung, dan CV. Indah Mandiri Jaya BandarLampung.

Untuk menjaga kinerja karyawan di suatu perusahaan dibutuhkan peran dari seorang kepemimpinan yang tugas nya untuk mempengaruhi sumber daya manusia sesuai dengan tujuan perusahaan dan organisasi tersebut. Dijelaskan juga menurut House dalam Gary Yukl, 2009 dalam (Manajemen & Tambunan, 2019) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Adapun Perusahaan di lampung yang menerapkan gaya kepemimpinan yaitu PT. Indonesia Evergreen Agriculture, Perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah 187 orang karyawan, PT. Indonesia Evergreen Agriculture merupakan perusahaan agriculture yang bergerak di bidang produksi pakan ikan dan udang. PT Indonesia Evergreen Agriculture berkomitmen untuk menyediakan pakan ikan dan udang berkualitas.

Gambar 1.1 Data Penjualan Pakan ikan dan udang PT. Indonesia Evergreen Agriculture Tahun 2018 - 2022



Sumber : PT. Indonesia Evergreen Agriculture

Berdasarkan pada Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa pencapaian terealisasi jumlah Penjualan pakan udang PT. Indonesia Evergreen Agriculture dari tahun 2018 sampai 2022 mengalami rata-rata pencapaian 117%. Dimana tingkat terendah terjadi pada tahun 2020 sebesar 98%, dan tingkat pencapaian tertinggi terjadi ditahun 2019 sebesar 128%. Penurunan pada tahun 2020 Dikarenakan dunia mengalami masa pandemi covid-19 dimana system kinerja sales marketing mengalami perubahan yang tadinya bekerja full dilapangan mereka mengurangi kegiatan lapangan tersebut sehingga para sales marketing harus lebih sering bekerja dari rumah untuk menawarkan produk nya, yang menyebabkan sales marketing sulit beradaptasi dengan costumer.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan, Dengan meningkatkan

kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, apakah sebuah gaya kepemimpinan dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas gaya kepemimpinan, kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Berdasarkan latar belakang masalah diatas “Bagaimana Analisis peran gaya kepemimpinan yang telah di terapkan PT. Indonesia Evergreen Agriculture?”
2. Berdasarkan latar belakang masalah diatas “Bagaimana Analisis peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indonesia Evergreen Agriculture?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran gaya kepemimpinan seperti apa yang di terapkan di PT. Indonesia Evergreen Agriculture?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah sebuah gaya kepemimpinan yang sudah dilaksanakan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indonesia Evergreen Agriculture?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan tujuan di atas, penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun teori praktis:

1. Secara teoritis dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan informasi mengenai analisis gaya kepemimpinan yang sudah dilaksanakan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT. Indonesia Evergreen Agriculture.
2. Secara praktis peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi rujukan PT. Indonesia Evergreen Agriculture untuk lebih meningkatkan efektivitas dan produktifitas kinerja karyawan.

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai peran gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pada suatu perusahaan yang nyata.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan kepada PT. Indonesia Evergreen Agriculture dan perusahaan lainnya dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture.

