

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan yang diinginkan, diperlukan sebuah koordinasi serta interaksi yang dibuat untuk meningkronkan tugas-tugas, baik per individu ataupun berkelompok dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2012). Agar tujuan perusahaan bisa berjalan dengan sesuai, maka diperlukan karyawan yang berkualitas pada bidang dan tugasnya masing-masing.

Karyawan memegang peran yang besar didalam perusahaan karena karyawanlah yang mengatur serta menjalankan kegiatan perusahaan tersebut. Demikian pentingnya karyawan didalam perusahaan ini sehingga dalam rencana dan strategi perusahaan, maka investasi dalam bidang yang berhubungan dengan karyawan harus dilakukan. Untuk itu perusahaan memerlukan standar dalam menentukan keberhasilan pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Simamora (2012) dengan adanya standar pekerjaan tentu dapat meningkatkan pencapaian dari pekerjaan yang telah ditetapkan. Tujuan pembuatan standar kinerja adalah untuk membentuk pedoman pengukuran kinerja secara aktual.

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh berdasarkan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Simamora, 2012). Kinerja karyawan yang baik merupakan jembatan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Agar kinerja karyawan menjadi maksimal, maka dibutuhkan dorongan yang tinggi pula terhadap karyawan. Hal tersebut karena tingginya

prestasi seseorang tersebut tumbuh karena ada dorongan dalam dirinya untuk bekerja lebih maksimal. Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegara (2012) bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung mempunyai prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasi intrinsiknya rendah maka kemungkinan prestasi kerjanya juga rendah. Untuk meningkatkan kinerja yang maksimal tidak lepas karena peran pemimpin dalam mengkombinasikan nilai-nilai spiritual yang menjadi teladan bagi bawahannya (*spiritual leadership*) serta proses pembelajaran yang dilakukan karyawan dalam penyesuaian diri dengan lingkungan kerjanya (*learning orientation*).

Spiritual leadership merupakan kemampuan seseorang dalam mengkombinasikan sikap, nilai-nilai maupun perilaku yang diperlukan secara intrinsik untuk memotivasi satu dengan yang lain sehingga memiliki perasaan akan daya tahan spiritual (Shofwa, 2013). Pemimpin menjadi orang yang sangat berperan penting dalam memotivasi, mengkoordinasi memelihara dan mempertahankan karyawan yang ada terlebih dalam menanggapi sikap - sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan tersebut. Pemimpin yang spiritual dapat menjadi panutan atau teladan bagi para bawahannya dalam bekerja, menciptakan iklim perusahaan yang baik, sekaligus memberikan motivasi, dan memainkan peranan penting dalam kinerja karyawan. Hal ini sesuai pernyataan Robbins (2012) kinerja karyawan dipengaruhi oleh empat fungsi manajemen salah satunya yaitu kepemimpinan

Learning orientation merupakan proses belajar dari karyawan sebagai upaya melakukan penyesuaian diri terhadap sistem dengan lingkungan luarnya.

Pembelajaran yang dilakukan oleh karyawannya sangatlah penting karena dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan, dimana tentu jika karyawan melakukan pembelajaran yang lebih baik tentunya akan berujung pada peningkatan kinerja yang lebih baik pula. Dengan adanya proses belajar yang dilakukan oleh para karyawan, maka hal tersebut akan memungkinkan karyawan dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan lingkungan kerjanya.

PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat, merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi kelapa sawit. Perusahaan menyadari bahwa begitu penting dan besarnya peran karyawan didalam perusahaan, terutama dalam upaya mengembangkan serta meningkatkan hasil dari segi kuantitas maupun kualitas. Namun fenomena dilapangan terkadang ditemui bahwa para pemimpin dianggap masih kurang mampu menjadi panutan atau teladan bagi bawahannya, seperti kurang memberi contoh dalam disiplin, kurang mampu memberikan motivasi dan semangat kerja yang baik dalam organisasi, pengambilan keputusan secara sepihak, kurang adanya penghargaan dari pimpinan hingga kebijakan yang diterapkan pimpinan terkait promosi jabatan karena hubungan kedekatan bukan prestasi.

Fenomena lainnya dapat juga dilihat kurangnya evaluasi dari pihak manajemen dalam melakukan pembelajaran terkait permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Tindakan-tindakan yang dilakukan kurang evaluasi dengan melihat pengalaman-pengalaman yang dilakukan sebelumnya. Dampak dari faktor tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan, berikut tabel hasil capaiannya:

Tabel 1.1. Data Capaian Produktivitas (Dalam Ton) PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat Periode 2015 – 2018

No	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
1	2015	110,125	105,782	96.06
2	2016	114,315	100,161	87.62
3	2017	120,285	113,103	94.02
4	2018	129,965	115,096	88.56

Sumber : PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa capaian produktivitas pada perusahaan selama periode 2015 hingga 2018 mengalami kenaikan atau penurunan (fluktuatif), dimana pada tahun 2015 dan 2017 hasil produksi yang dihasilkan oleh PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat terjadi kemajuan yaitu 96,06% dan 94,02%, namun pada tahun 2016 dan 2018 hasil produksinya mengalami penurunan yaitu sebesar 87,62% dan 88,56%. Hal ini menunjukkan jika pencapaian kinerja karyawan masih rendah dari harapan perusahaan dan belum memenuhi target yang ada.

Telah banyak penelitian yang dilakukan tentang kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Anita Rahmawaty (2016), Helmy (2016), Arinnandya dan Hukama (2018), Wongkar, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Begitu pula penelitian oleh Shofwa (2013) dan Cahyono, dkk (2014) mengatakan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Beda dari penelitian Thayib dkk (2013) terjadi sebaliknya bahwa kepemimpinan spiritual justru tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Hasil penelitian Widodo (2009) menunjukkan bahwa orientasi belajar mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Begitu pula penelitian

Muchni (2011) dan Ressa (2014) bahwa *learning orientation* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mirawati dan Andreas (2009) justru terjadi sebaliknya bahwa *learning organization* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kontradiksinya penelitian tersebut memberikan indikasi meningkatnya kinerja karyawan diantaranya dipengaruhi karena faktor *spiritual leadership* dan *learning orientation*. Sebab itu penelitian ini dilakukan untuk menguji lagi tetapi dengan acuan pada penelitian terdahulu yang hasilnya bertolak belakang. Dari permasalahan diatas, maka perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul, “STUDI PERAN *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *LEARNING ORIENTATION* TERHADAP MOTIVASI INTRINSIK DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNION SAMPOERNA TRIPUTRA PERSADA (USTP) KALIMANTAN BARAT”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dijelaskan bahwa kinerja karyawan masih jauh dari ekspektasi pihak manajemen, terbukti dengan capaian dari target yang telah ditentukan mengalami penurunan. Dari perumusan masalah tersebut yaitu bagaimana upaya oleh pihak manajemen perusahaan supaya kinerja karyawan bisa meningkat, maka penelitian ini menimbulkan pertanyaan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap motivasi intrinsik pada PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat?
2. Bagaimana pengaruh *learning orientation* terhadap motivasi intrinsik pada PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat?

3. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat?
4. Bagaimana pengaruh *learning orientation* terhadap kinerja karyawan PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat?
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Dilakukannya penelitian ini tentu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap motivasi intrinsik pada PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *learning orientation* terhadap motivasi intrinsik pada PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *learning orientation* terhadap kinerja karyawan PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan berguna antara lain sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil daripada penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu serta sarana mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh sehingga ada kesesuaian antara permasalahan dengan kondisi di dunia kerja guna mendapatkan pengalaman penelitian serta aplikasi ilmu yang telah dipelajari.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil daripada penelitian ini diharapkan bisa berguna dan bisa menjadi saran untuk pihak manajemen PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Kalimantan Barat dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan yang dilakukan di masa akan datang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dari para karyawannya.