

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2009). Dengan demikian faktor sumber daya manusia, sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Demikian penting faktor sumber daya manusia sehingga di dalam strategi dan rencana organisasi, investasi di bidang sumber daya manusia mutlak dilakukan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang berkualitas. Karena sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Sistem manajemen yang semula cenderung bersifat tradisional, kekeluargaan dan bisa dikendalikan secara interaktif, kini tidak bisa lagi diterapkan karena lingkungan dunia usaha berubah total. Kondisi saat ini sulit diprediksi dengan kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat, membuat wilayah tidak berjarak seakan tanpa dinding pembatas. Untuk itu pihak perusahaan harus benar-benar memanfaatkan teknologi informasi dengan sebaik mungkin sehingga mampu meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Kinerja karyawan dapat berkembang dengan pesat karena kreatifitas dari karyawan sendiri dalam melakukan Kreatifitas dan motivasi dalam diri karyawan yang dimiliki perusahaan akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan itu sendiri, karena pada dasarnya kinerja adalah suatu usaha yang meliputi sikap dan mental untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memanfaatkan sumber – sumber yang tersedia sebanyak mungkin. Untuk itulah peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap baik buruknya kinerja karyawan, sebab dalam organisasi apapun bentuknya baik besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin. Oleh karenanya gaya pemimpin yang baik dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahannya dalam bekerja, menciptakan iklim orgainsasi yang baik, sekaligus memberikan motivasi dan semangat kerja yang baik pula di dalam perusahaan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya dalam memimpin bawahannya. Faktor gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap baik buruknya kinerja karyawan yang juga menentukan baik buruknya kinerja perusahaan, sebab dalam organisasi apapun bentuknya baik besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin. Pernyataan tersebut didukung oleh Simamora (2009) bahwa kepemimpinan berpengaruh kuat atas hasil motivasional dan kepuasan dalam proses penilaian kinerja karyawan.

Kreativitas merupakan kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Menurut Roger (Munandar, 2009) setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan dari dalam dirinya untuk berkreaitivitas, mewujudkan potensi, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya guna meningkatkan kinerja. Dorongan ini merupakan motivasi primer untuk kreativitas ketika individu membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja sumber daya manusia. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Hasibuan (2012) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari karyawan tersebut.

Begitu halnya dengan PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang merupakan perusahaan BUMN yang sebagian besar sahamnya dimiliki oleh

pemerintah. Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, maka pihak manajemen perusahaan berusaha untuk meningkatkan motivasi dalam diri karyawan dengan cara memberikan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan agar lebih kreatif sehingga mampu memberikan peluang bagi karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga diharapkan karyawan akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik. Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut, ternyata belum mampu menghasilkan kinerja yang maksimal, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Produksi PTPN Nusantara IX
Tahun 2010-2015

Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
2010	530,430,894	483,805,611	Tidak tercapai
2011	824,842,170	700,174,984	Tidak tercapai
2012	917,217,000	925,554,214	Tercapai
2013	1,771,670,756	1,807,503,087	Tercapai
2014	2,222,757,053	1,703,660,962	Tidak tercapai
2015	2,435,225,000	1,715,663,557	Tidak tercapai
Jml	8,702,142,873	7,336,362,415	84,31%

Sumber : PTPN IX Semarang, 2016.

Berdasarkan hasil produksi selama periode 2010 hingga 2015 masih banyak yang belum tercapai dari target yang ditetapkan oleh pihak perusahaan, yaitu dengan rata-rata pencapaian sebesar 84.31%., Selama periode tahun 2012 dan 2013 yang tercapai, sedangkan pada tahun 2010,2011, 2014 dan 2015 tidak tercapai. Dengan tidak tercapainya hasil produksi dari penetapan target yang

dibebankan oleh pihak manajemen, memberikan bukti bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan, bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena beberapa hal, diantaranya kurangnya perusahaan dalam memberikan motivasi pada karyawan, seperti kurangnya perhatian pihak manajemen perusahaan terhadap kebutuhan prestasi karyawan melalui promosi jabatan bagi karyawan. Pemberian motivasi hanya diberikan kepada karyawan yang dekat dengan pimpinan atau karena adanya hubungan kekeluargaan dengan pimpinan. Kurangnya pemimpin dalam merangkul bawahan sering menjadi permasalahan serta didukung kurang diberdayakannya karyawan sehingga memacu kurangnya kreatifitas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang. Mengacu pada perumusan masalah, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kreatifitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang?
2. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap motivasi intrinsik pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap

kinerja SDM pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang?

4. Apakah kreatifitas karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang ?
5. Apakah motivasi intrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan penelitian tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang
4. Menganalisis pengaruh kreatifitas karyawan terhadap kinerja SDM pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang.
5. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan :

1. Bagi penulis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dapat menjadi sarana pembelajaran

sehingga memberikan pemahaman yang lebih baik serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan antara teori yang didapat di bangku kuliah dengan realita yang ada, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia terkait program kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja SDM.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan yang positif demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menciptakan kinerja SDM.

3. Bagi Akademik

Dengan penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan dan sekaligus menambah perbendaharaan bagi perpustakaan, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai acuan alternatif dalam penelitian selanjutnya.