

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur utama yang dominan dalam suatu perusahaan, maka perhatian dan pembinaan terhadap sumber daya manusianya, baik terhadap pegawai maupun pribadi manusia sangatlah penting, sebab kurangnya perhatian dan pembinaan akan menimbulkan berbagai akibat yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang bersangkutan.

Secara umum, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Aktivitas manajemen akan berjalan dengan baik, apabila perusahaan telah memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan meningkat. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam perusahaan merupakan penentu bagi keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan memiliki kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam perusahaan, maka jika sebuah perusahaan memiliki prosedur kerja yang baik, memiliki struktur perusahaan, dan juga memiliki teknologi, tetapi dalam perusahaan tersebut tidak ada sumber daya manusia, maka semua komponen diatas tidak akan mempunyai arti apa-apa dalam upaya menggerakkan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan, karena peranan dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut dapat mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tidak hanya dapat dilihat dari hasil akhir yang dicapai oleh perusahaan tetapi seharusnya juga dapat dilihat dari siapa yang berada di balik hasil akhir tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan sebuah perusahaan tentunya harus didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Dengan mempunyai karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan mempunyai aset sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang.

Mengelola sumber daya manusia bukanlah sebuah hal yang mudah bagi sebuah perusahaan. Perusahaan seharusnya memberikan perhatian yang lebih kepada sumber daya manusia karena sumber daya manusia penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan dari sebuah perusahaan. Setiap perusahaan maupun organisasi memiliki seorang pemimpin yang mengatur dan menata setiap individu karyawan pada perusahaan tersebut, yang juga menjadikan karyawannya seorang yang berprestasi dalam bidang kerjanya masing-masing.

Keberadaan, prestasi, keberhasilan serta eksistensi perusahaan sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang ditimbulkan oleh aktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan.

Kurang adanya peranan pimpinan dalam, mengarahkan karyawan sehingga hasil kerja karyawan terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian juga masih kurang mendapat perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih karyawannya, pemimpin sebaiknya mendukung pekerjaan karyawan sehingga karyawan merasa bersemangat dalam melaksanakan

pekerjaan tersebut, menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pada karyawan, sehingga tidak akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah.

Pemikiran awal yang muncul ketika kita membicarakan Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan atau output. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah rancang oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, dan istilah tersebut telah banyak di jelaskan dari sudut pandang yang berbeda, namun kesemuanya mengandung makna yang sama dan saling melengkapi.

Untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja dan kualitas karyawan itu, tergantung kepada pimpinannya. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di dalam satu bidang. Sehingga dia mampu untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Oleh karena itu seorang pemimpin dianggap perlu untuk mengetahui metode atau cara

menumbuhkan atau meningkatkan kinerja para pegawainya dan salah satu caranya ialah gaya kepemimpinan yang dimiliki.

Hasil pengamatan secara langsung dan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo oleh peneliti, salah satu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, peneliti mendapati bahwa kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo masih terdapat kendala.

Kendala dalam kinerja karyawan yakni kurangnya pengetahuan mengenai jabatan dan tidak adanya kreativitas dan inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, terlihat karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo banyak yang bekerja hanya melaksanakan perintah atasan dan dengan sistem yang telah berjalan tidak punya inisiatif dan kreativitas untuk mengembangkan sistem baru yang dapat mempermudah melakukan pekerjaan seperti aplikasi sistem kepegawaian. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Seorang pemimpin disebut pemimpin apabila dapat dan mampu mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Kata kepemimpinan biasanya sangat berhubungan erat dengan manager. Seorang manager biasanya disebut dengan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun dalam menjalankan

kegiatan dalam suatu organisasi tentu tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan ataupun hambatan.

Dalam kehidupan sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam kehidupan keluarga, perusahaan maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerja. Dalam kepemimpinan dikenal gaya-gaya kepemimpinan. Salah satu diantaranya adalah kepemimpinan partisipatif.

Kepemimpinan partisipatif mengandaikan adanya kondisi pemimpin memberikan ruang yang luas pada keterlibatan yang utuh dan mendalam dari seluruh pimpinan dan anggota organisasi untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan oleh hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang menyebabkan ketidaksenangan karyawan maupun kesenangan karyawan terhadap pekerjaan pada perusahaan/organisasi.

Kepimpinan dapat diartikan sebagai cara seseorang yang memimpin dalam mengatur, mengarahkan, mengorganisir sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan.

Keberhasilan di dalam mencapai tujuan itu sangat ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain ketersediaan sumber dana, kerja sama tim melalui motivasi, dan komitmen bersama untuk memperoleh hasil yang terbaik. Namun, keberhasilan sebuah organisasi tidak terbatas pada kemampuan mengelola, tetapi peran pemimpin sebagai pengarah dan pengendali juga sangat menentukan.

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2006: 169). Pemimpin berfungsi untuk menuntun, membimbing, mengarahkan, dan membangunkan motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja karyawan yang memicu permasalahan diatas, antara lain: masih kurangnya pengetahuan mengenai jabatan dan tidak adanya kreatifitas dan inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk mencegah terjadinya penurunan tingkat kinerja karyawan, maka suatu organisasi atau perusahaan dalam hal ini PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo harus mengupayakan gaya kepemimpinan

participatif dan diberlakukan dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang diformulasikan dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya pengetahuan mengenai jabatan, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo.
2. Tidak adanya kreativitas dan inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, berdasarkan hasil pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui



pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo.