

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi atau perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:10) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Agar suatu tujuan perusahaan dapat tercapai maka diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan agar mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Pada dasarnya kinerja adalah hasil pencapaian yang dilakukan oleh karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu

organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian lebih dari pimpinan perusahaan karena menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan.

PT. Pabrik Gula Gorontalo Unit Tolangohula atau yang lebih dikenal dengan sebutan PT.PG Tolangohula adalah salah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Gorontalo. Perusahaan ini terletak di Desa Gandaria, Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo. PT. Pabrik Gula Tolangohula merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di Industri gula dengan bisnis utamanya yaitu memproduksi gula untuk memenuhi kebutuhan gula di Provinsi Gorontalo serta daerah-daerah disekitarnya seperti Provinsi Sulawesi Utara dan Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun ketenagakerjaan pada PT.Pabrik Gula Gorontalo terdapat 1825 tenaga kerja/karyawan dengan posisinya masing-masing. Hal ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja PT.PG Gorontalo Unit Tolangohula berdasarkan jenisnya

No	Tenaga Kerja	Jumlah (orang)
1	Manajemen	46
2	Staf	142
3	Non Staf	561
4	Musiman	370
5	Harian	706
	Total (orang)	1.825

Sumber: PT.PG Gorontalo-Unit Tolangohula,2020

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator untuk dapat mengetahui baik tidaknya suatu kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana indikator yang dimaksud tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas. PT. PG Gorontalo Unit Tolangohula melakukan penilaian kinerja setiap setahun sekali. Adapun hasil dari penilaian kinerja tersebut dapat menggambarkan atau mendeskripsikan bagaimana kualitas kerja karyawan yang terdapat di PT. PG Gorontalo Unit Tolangohula. Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dalam menilai karyawannya, PT.PG Tolangohula mempertimbangkan beberapa aspek seperti kerapihan, ketelitian, taraf kesalahan dan keterkaitan output kerja. Penilaian dilakukan pada setiap karyawan dengan menggunakan standar penilaian BS (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup), dan K (Kurang). Menurut informasi dari HRD (*Human Resources Development*) PT.PG Tolangohula, sasaran kinerja karyawan yang dibutuhkan perusahaan yaitu dengan perolehan nilai kumulatif minimal 50% berkategori BS (Baik Sekali) dan B (Baik) pada setiap periode penilaian.

**Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.PG Gorontalo
Unit Tolangohula Periode 2018-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase			
		BS	B	C	K
2018	1672	0%	23,46%	75,29%	1,25%
2019	1750	0%	65,76%	33,54%	0,70%
2020	1825	0,1%	47,76%	50,23%	1,91%

(Sumber: Data Internal PT.PG Gorontalo Unit Tolangohula)

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tahun 2018 merupakan tahun dimana hasil dari kinerja karyawan sangat rendah. Dimana persentase data

karyawan yang berkategori BS (Baik Sekali) dan B (Baik) hanya mencapai 23,46%, hal ini jauh tentunya sangat jauh dari target yang telah ditetapkan yaitu di atas 50%. Namun, pada tahun 2019 terjadi peningkatan kinerja karyawan yang bisa dikatakan cukup signifikan, dimana pada tahun itu hasil kinerja karyawan mencapai 65,76% dari nilai kumulatif kategori BS (Baik Sekali) dan B (Baik) melebihi target yang telah ditetapkan. Akan tetapi pada tahun berikutnya yakni tahun 2020 kinerja karyawan kembali mengalami penurunan yang cukup signifikan, karyawan hanya mencapai 47,86% dari kumulatif kategori BS (Baik Sekali) dan B (Baik) dan kurang dari target yang ditetapkan. Setiap tahunnya dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih tidak stabil (fluktuatif). Selain itu, dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa hanya tahun 2019 kinerja karyawan memenuhi target, sedangkan pada tahun 2020 kinerja karyawan yang dihasilkan tidak mampu memenuhi target. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo kurang memuaskan.

Ketidakstabilan kinerja karyawan ini juga mempengaruhi hasil produksi gula pada PT.PG Tolangohula Gorontalo. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 Produksi Gula PT. PG Tolangohula Gorontalo
Periode 2018-2020**

Keterangan	Tahun		
	2018	2019	2020
Produksi Gula (ton)	26.425 ton	30.240 ton	28.458 ton

(Sumber: Data Internal PT.PG Tolangohula Gorontalo)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa produksi gula dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan produksi akan tetapi pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan. Selain faktor lingkungan seperti cuaca, hama dan kebakaran lahan perkebunan tidak menutup kemungkinan peningkatan dan penurunan dalam produksi juga dikarenakan oleh kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh teori dari Mangkunegara (2012:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara tidak langsung, kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya suatu kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap karyawan atau bawahannya, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2004:162) bahwa kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi oleh orang lain terutama bawahannya dalam berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut S.P Hasibuan ada tiga macam gaya kepemimpinan yaitu Gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan patisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan PT. PG Tolangohula Gorontalo yaitu gaya kepemimpinan otoriter dimana hal ini tercermin dari ketidakmampuan karyawan dalam memahami tugas pokok dan fungsinya yang

diakibatkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan, selain itu tidak adanya kreativitas dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, terlihat karyawan banyak yang bekerja hanya melaksanakan perintah pimpinan dengan sistem yang telah berjalan dan tidak punya inisiatif dan kreativitas untuk mengembangkan sistem baru yang bisa mempermudah mereka dalam melakukan pekerjaan seperti penggunaan aplikasi sistem kepegawaian yang merupakan sebuah perangkat lunak yang membantu perusahaan atau organisasi dalam proses pengolahan data kepegawaian. Hal ini seperti teori yang dikemukakan oleh Hasibuan 2016:170 yaitu Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan yang diambil oleh dirinya sendiri, baik dalam pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin tersebut, sedangkan para bawahan/karyawan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Selain itu gaya kepemimpinan otoriter ini juga dapat menyebabkan para bawahan/karyawan minim kreasi dalam penyelesaian pekerjaan seperti fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Unit Tolangohula Kabupaten Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

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

- 1) Berdasarkan data yang diperoleh terdapat penurunan hasil produksi pada tahun 2020
- 2) Hasil kinerja karyawan yang kurang memuaskan/ tidak stabil (fluktuatif), dibuktikan dengan data penilaian kinerja karyawan tahun 2020 yang tidak mencapai target
- 3) Tidak adanya kreativitas dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, terlihat karyawan banyak yang bekerja hanya melaksanakan perintah pimpinan dengan sistem yang telah berjalan
- 4) Kurangnya pemahaman karyawan mengenai tugas pokok dan fungsinya masing-masing

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: **Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Unit Tolangohula Kabupaten Gorontalo?**

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Unit Tolangohula Kabupaten Gorontalo.**

1.5 Manfaat Penelitian

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

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih pemikiran kepada semua pihak dan sebagai pengembangan pengetahuan keilmuan dalam hal gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan serta dapat menjadi referensi dan perbandingan untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai karya ilmiah secara baik dan benar, serta sebagai wahana latihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh di perkuliahan.

b. Bagi Universitas

Sebagai bahan evaluasi serta masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

c. Bagi Objek Penelitian

Dapat memberikan masukan dan kontribusi pemikiran bagi pimpinan dan karyawan pada objek penelitian sebagai bahan evaluasi selanjutnya yang dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan

perusahaan terutama dalam penerapan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan