

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada era globalisasi dan AFTA yang terjadi di penjuru dunia pada saat ini menyebabkan persaingan di bidang ekonomi semakin meningkat. Hal ini mengakibatkan meningkatnya persaingan antar perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha untuk mencari dan menemukan terobosan-terobosan baru dengan menggunakan konsep-konsep manajemen yang tepat di dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu menjadi yang terbaik, mendapat keuntungan yang maksimal dan perusahaan semakin berkembang.

Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh peranan kepemimpinan, dimana harus mampu memotivasi, melihat, mengamati, memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah

satu faktor utama. Motivasi pada lingkungan kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang.

Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin. Keadan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka gaya kepemimpinan juga mengalami perubahan-perubahan baik kekuatannya, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya. Gaya kepemimpinan disini bisa kita artikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin adalah karyawan. Antara pemimpin dan karyawan tidak dapat dipisahkan, karena satu sama lain saling mendukung dan membutuhkan. Di mana karyawan merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Keberhasilan seorang karyawan salah satunya bisa diukur dari kinerjanya pada suatu perusahaan dimana dia bekerja. Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya. Sejarah panjang Pusri sebagai pelopor produsen pupuk nasional selama lebih dari 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmen kami dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah.

Selain sebagai produsen pupuk nasional, Pusri juga mengemban tugas dalam melaksanakan usaha perdagangan, pemberian jasa dan usaha lain yang

berkaitan dengan industri pupuk. Pusri bertanggung jawab dalam melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO) untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan pendistribusian pupuk bagi petani di seluruh wilayah Indonesia. Penjualan pupuk urea non subsidi sebagai pemenuhan kebutuhan pupuk sektor perkebunan, industri maupun ekspor menjadi bagian kegiatan perusahaan yang lainnya diluar tanggung jawab pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO).

Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas kelangsungan industri pupuk nasional, Pusri telah mengalami berbagai perubahan dalam manajemen dan wewenang yang sangat berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah. Sejak tanggal 18 April 2012, Kementerian BUMN meresmikan PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagai nama induk perusahaan pupuk yang baru, menggantikan nama PT Pusri (Persero).

PT Pupuk Indonesia (persero) merupakan pemegang saham utama dan pengendali Pusri dengan kepemilikan sebesar 99,9998%. Sementara entitas pemilik akhir dari Pupuk Indonesia adalah Pemerintah Republik Indonesia yang memiliki seluruh (100,00%) saham Pupuk Indonesia (Persero). Hingga saat ini Pusri secara resmi beroperasi dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dan tetap menggunakan brand dan merek dagang Pusri.

Untuk mencapai tujuan perusahaan gaya kepemimpinan sangat berperan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan

prestasi karyawan yang lebih baik. Karena prestasi kerja karyawan yang tidak efektif akan mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan promosi, demosi, menyesuaikan kompensasi dan mengevaluasi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Akan tetapi apabila prestasi kerja karyawan berkualitas maka hasil kerja akan menjadi lebih optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan. Selain itu motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi Ammonia Pusri 2B Tahun 2017

Satuan	Bulan	2017		Kenaikan/Penurunan	
		Target	Realisasi	Selisih	%
Ton	Januari	56.200	43.000	-13.200	-23,49%
Ton	Februari	44.000	30.227	-13.773	-31,30%
Ton	Maret	51.800	62.423	10.623	20,51%
Ton	April	55.400	59.725	4.325	7,81%
Ton	Mei	57.300	59.512	2.212	3,86%
Ton	Juni	57.400	58.823	1.423	2,48%
Ton	Juli	57.300	63.625	6.325	11,04%
Ton	Agustus	57.300	63.944	6.644	11,60%
Ton	September	57.400	62.708	5.308	9,25%
Ton	Oktober	57.300	65.399	8.099	14,13%
Ton	November	57.400	62.108	4.708	8,20%
Ton	Desember	57.300	62.640	5.340	9,32%

Dari tabel realisasi tersebut, ada beberapa bulan yang dimana realisasi produksi Ammonia Pusri 2B tidak mencapai target yang di tetapkan. Tetapi untuk bulan yang lain target produksi bisa dicapai bahkan melebihi target yang telah di tetapkan.

Maka dari itu, dalam penelitian ini tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di divisi operasi Ammonia 2B PT PUSRI. Mengingat pentingnya hubungan gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan, dan juga motivasi pada diri karyawan tersebut. Sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja kerja secara lebih baik. Agar target yang ditetapkan bisa tercapai sesuai dengan yang ditetapkan. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut :

“PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUSRI (BAGIAN AMMONIA 2B) PALEMBANG”.

1.2.Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan penulis bahas berdasarkan latar belakang adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pada PT PUSRI (Bagian Ammonia 2B) Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT PUSRI (Bagian Ammonia 2B) Palembang.
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT PUSRI (Bagian Ammonia 2B) Palembang

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan laporan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PUSRI (Bagian Ammonia 2B) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT PUSRI (Bagian Ammonia 2B) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT PUSRI (Bagian Ammonia 2B) Palembang.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan terhadap tenaga kerja dengan memberikan motivasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan ekonomi manajemen khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Penulis

Merupakan sarana pelatihan bagi mahasiswa untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi antara teori yang diberikan dengan praktek di lapangan.

4. Manfaat bagi Pengembangan Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu terutama yang berkembang dengan konsep ekonomi manajemen