

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan yang terjadi di dunia mengalami peningkatan yang signifikan. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang di butuhkan untuk pertumbuhan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di era globalisasi ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan pengembangan SDM (**Rinawati, 2019**)

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semua itu dapat dilihat dari prestasi yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, prestasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut (**Samsudin, 2018**). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pencapaian suatu organisasi atau instansi dapat dikukur melalui tingkat prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja berupa produktivitas atau hasil kerja dari pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Dengan adanya

laporan kondisi prestasi kerja karyawan maka pihak organisasi dapat membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Peningkatan dan penurunan prestasi kerja adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kepribadian (**Hasibuan, 2019**). Prestasi kerja yang tinggi akan membuat produktifitas perusahaan karyawan semakin meningkat dan sebaliknya prestasi kerja karyawan rendah akan membuat produktivitas perusahaan mengalami penurunan sehingga akan dapat menjadi penghambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang rendah ini juga akan membuat perkembangan karir dan pendapatan perusahaan mengalami penurunan. Salah satu contoh perusahaan yang mengalami penurunan produktivitas perusahaan yang disebabkan karena prestasi kerja yang rendah adalah PT. Kencana Sawit Indonesia.

PT. Kencana Sawit Indonesia merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terdapat di Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. PT. Kencana Sawit Indonesia menilai prestasi kerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Penilaian prestasi kerja melalui hasil target dan realisasi di perusahaan PT. Kencana Sawit Indonesia. Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran prestasi kerja harus dicapai dalam kurun waktu

tertentu. Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil produk dan realisasi produk di PT. Kencana Sawit PT. Kencana Sawit Indonesia pada tahun 2021.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi PT. Kencana Sawit Indonesia
Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi	Deviasi (Capaian)
Januari	3.107,62	2.578,83	-17,02%
Februari	2.593,62	2.557,59	-1,39%
Maret	2.932,00	2.886,75	-1,54%
April	3.570,61	3.207,83	-10,16%
Mei	3.203,79	3.466,38	8,20%
Juni	3.236,90	3.559,55	9,97%
Juli	3.111,09	2.465,35	-20,76%
Agustus	3.544,26	2.418,07	-31,78%
September	3.289,67	2.883,00	-12,36%
Oktober	3.934,45	3.580,45	-9,00%
November	3.554,73	4.040,15	13,66%
Desember	3.451,96	3.263,34	-5,46%

Sumber : PT. Kencana Sawit Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat realisasi yang tercapai pada tahun 2021, hanya dicapai pada bulan mei, juni dan November, sementara itu dengan target yang tertinggi terdapat pada bulan november sebanyak 3.554,73 ton dengan realisasi sebanyak 4.040,15 ton dengan tingkat pencapaian sebesar 13,66% sedangkan terendah terdapat pada bulan juli sebanyak 3.111,09 dengan capaian hanya -20,76% saja.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian antara realisasi dan target cukup rendah ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan seperti dalam hal promosi karyawan dan lainnya, kemudian kurangnya rasa kerjasama anatar tim sehingga mengakibatkan menyebabkan terjadinya pencapaian target yang telah direncanakan.

Seorang pemimpin yang baik tentunya dapat mengarahkan bawahannya dengan baik sehingga bawahan atau karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan tentunya prestasi kerja karyawan pun akan meningkat. Prestasi kerja yang tinggi tentunya akan membuat apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Namun sebaliknya jika prestasi kerja ini rendah tentunya mengakibatkan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tidak tercapai dan tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan, kerjasama dan budaya organisasi.

Menurut (A. **Mustanir & Jaya,2018**) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Bagian penting pada gaya kepemimpinan atasan bagi bawahan adalah bagaimana bawahan mempersepsikan perilaku atasannya (**Hasibuan, 2019**).

Berdasarkan observasi yang dilakukan penyebab terjadinya tidak tercapainya target perusahaan dan rendahnya prestasi kerja disebabkan oleh adanya pergantian kepemimpinan yang terjadi, pergantian kepemimpinan ini mengakibatkan karyawan kurang bisa beradaptasi dengan baik menyebabkan komunikasi yang dijalankan kurang baik, dari komunikasi inilah yang

menyebabkan terjadinya penurunan terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian pimpinan juga memberikan tanggung jawab berlebih kepada karyawannya dimana sebenarnya tugas tersebut merupakan tugas dari pimpinan itu sendiri, sehingga beban pekerjaan karyawan akan bertambah.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kerjasama tim. Menurut **(Sutrisno, 2020)** kerjasama tim merupakan kelompok yang relative kecil yang bekerja Pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian,bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peram dapat dipublikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim. Kerjasama Tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang bergabungnya. Adanya kerjasama yang baik akan dapat memunculkan ide-ide yang baru, segitupun sebaliknya kerjasama tim yang baik atau kurang terjalin akan dapat menimbulkan konflik, seseorang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya dan mendukung satu sama lain, saling melempar tanggung jawab dan saling ketergantungan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Kencana Sawit kurangnya kerjasama tim karyawan akan membuat berbagai permasalahan dalam perusahaan seperti masalah penurunan pada target perusahaan. Akibat dari adanya kerjasama tim yang kurang baik ini adalah sering terjadinya kesalahpahaman antara pihak satu dengan pihak yang lainnya, seperti bagian produksi harus mengecek sekali 2 jam hasil produksi yang sudah selesai diproduksi, namun ini jarang dilakukan, karyawan sehingga kadang terjadi kesalahan, baik bentuk, ukuran, warna, dan lain-lain tidak sesuai dengan pemesanan yang semestinya.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. Menurut **(David, 2018)** menyatakan Budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu internal organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan negeri sipil berperilaku. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku karyawan dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan

lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Jika budaya organisasi ini berubah dalam suatu perusahaan maka hal ini juga bisa mengakibatkan konflik yang terjadi sehingga karyawan belum bisa memahami kembali budaya organisasinya yang baru.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa PT. Kencana Sawit belum bisa menerima budaya organisasi yang baru karena mereka sudah terlalu beradaptasi dengan budaya yang lama. Budaya yang baru ini dibentuk karena terjadinya pergantian pimpinan yang lama ke pada pimpinan yang baru.

Berdasarkan hal tersebut diatas tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus PT. Kencana Sawit Indonesia)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja karyawan rendah akan membuat produktivitas perusahaan mengalami penurunan sehingga akan dapat menjadi penghambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan
2. Prestasi kerja yang rendah akan membuat perkembangan karir dan pendapatan perusahaan mengalami penurunan

3. Tingkat capaian antara realisasi dan target cukup rendah ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan
4. Kurangnya promosi karyawan yang dilakukan oleh PT. Kencana Sawit
5. Kurangnya rasa kerjasama anatar tim sehingga mengakibatkan menyebabkan terjadinya pencapaian target yang telah direncanakan
6. Adanya pergantian kepemimpinan yang terjadi, pergantian kepemimpinan ini mengakibatkan karyawan kurang bisa beradaptasi dengan baik
7. Pimpinan juga memberikan tanggung jawab berlebih kepada karyawannya dimana sebenarnya tugas tersebut merupakan tugas dari pimpinan itu sendiri, sehingga beban pekerjaan karyawan akan bertambah
8. PT. Kencana Sawit belum bisa menerima budaya organisasi yang baru karena mereka sudah terlalu beradaptasi dengan budaya yang lama
9. Kurangnya Kerjasama Tim karyawan akan membuat berbagai permasalahan dalam perusahaan seperti masalah penurunan pada target perusahaan
10. Sering terjadinya kesalahpahaman antara pihak satu dengan pihak yang lainnya

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan pengaruh gaya kepemimpinan

(X1), kerjasama tim (X2), budaya organisasi (X3), dan sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja (Y) studi kasus pada PT. Kencana Sawit Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia.

1.5.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan memberikan gambaran mengenai sejauh mana kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

- b. Bagi petani Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang akan menjadi bahan dalam menentukan dan memperbaiki pendapatan masyarakat di Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat

- c. Bagi mahasiswa, akademis, dan para pemerhati lainnya hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan bahan untuk penelitian lebih lanjut