

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri kelapa sawit merupakan salah satu industri strategis karena berhubungan dengan sektor pertanian yang berkembang dinegara-negara tropis seperti Indonesia, hasil industri minyak kelapa sawit bukan hanya minyak goreng saja, tetapi juga bisa digunakan sebagai bahan dasar industri makanan, kosmetik dan industri sabun. Prospek perkembangan industri kelapa sawit saat ini sangat pesat, dimana terjadi peningkatan jumlah produksi seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat.

Pertumbuhan ini tampak dalam jumlah produksi dan ekspor dari Indonesia dan juga pertumbuhan luas area perkebunan sawit. Didorong oleh permintaan global yang terus meningkat dan untung yang juga naik, budidaya kelapa sawit telah ditingkatkan secara signifikan baik oleh petani kecil maupun para pengusaha besar di Indonesia dengan imbas negatif pada lingkungan hidup dan penurunan jumlah-jumlah produksi hasil pertanian lain karena banyak petani beralih pada budidaya kelapa sawit.

Meningkatnya kebutuhan minyak nabati domestik serta besarnya potensi ekspor minyak kelapa sawit (*crude palm oil/cpo*) telah memicu pesatnya pertumbuhan luas kebun sawit di tanah air. Pada 1980, luas lahan kebun sawit 295 ribu hektare, tapi 30 tahun kemudian berlipat-lipat. Menurut data Direktorat

Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian, pada 2019 luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia diperkirakan telah menjadi 14,68 juta hektare atau bertambah hampir 50 kali lipat. Bahkan bila mengacu pada data hasil rekonsiliasi perhitungan luas tutupan kelapa sawit nasional pada 2019, angkanya lebih besar lagi yakni 16,38 juta hektare.(www.kata.co.id, 2019)

(salsabillah, 2019). “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

(Kusjono & Ratnasari, 2019) Kinerja karyawan adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual).

(Dermawan et al., 2018) menyatakan gaya kepemimpinan situasional terdiri dari empat gaya dasar kepemimpinan yaitu, gaya instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi. Melalui keempat gaya dasar kepemimpinan situasional tersebut pemimpin dapat memilih cara yang paling cocok digunakan untuk membimbing pengikutnya melalui situasi yang sedang terjadi di dalam perusahaan.

Sektor perkebunan kelapa sawit di provinsi Sumatera Barat, tersebar pada 9 wilayah, salah satunya Kabupaten Dharmasraya. Kabupaten Dharmasraya memiliki luas lahan perkebunan, salah satunya PT. Incasi Raya Pangian, dengan luas lahan yang telah digarap seluas 6.900,00 Ha.

Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut sebagai karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan dalam mencapai hal tersebut perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan pemerintah maupun swasta memerlukan adanya kepemimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan memerlukan manajemen yang baik, diantaranya adalah pemimpin yang mampu mengatur dan memahami karyawannya. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting diperhatikan didalam suatu perusahaan sebagai penunjang tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu, kepentingan karyawan dan perusahaan. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya, disamping itu dampak kepemimpinannya akan dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan tersebut.

Tabel 1.1**Daftar Luas Perusahaan Sawit di Kab.Dharmasraya**

No	Nama Perusahaan	Luas (Ha)
1.	PT.Tidar Kerinci Agung	28.029,00
2.	PT.Andalalas Wahana Berjaya	17.800,00
3.	PT.Incasi Raya Pangian	6.900,00
4.	PT.Sumbar Andalas Kencana	8.984,38
5.	PT.Bima Pratama Sakato Jaya	4.347,00
6.	PT.Selago Makmur Plantation	8.608,56
7.	PT.Kalidareh Dharma Agro	1.000,00

Sumber : Perhitungan Dinas Lingkungan Hidup Kab.Dharmasraya,2016.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa luas perusahaan sawit di Kabupaten Dharmasraya pada posisi pertama ditempati oleh PT.Tidar Kerinci Agung dengan luas 28.029,00 Ha, selanjutnya PT.Andalalas Wahana Berjaya dengan luas 17.800,00 Ha, PT.Incasi Raya Pangian dengan luas 6.900,00 Ha, PT.Sumbar Andalas Kencana dengan luas 8.984,38 Ha, PT.Bima Pratama Sakato Jaya dengan luas 4.347,00 Ha, PT.Selago Makmur Plantation dengan luas 8.608,56 Ha, dan yang terakhir yaitu PT.Kalidare Dharma Agro dengan luas 1.000,00 Ha.

PT. Incasi Raya Pangian (Incasi Raya Group) merupakan perusahaan besar swasta (PBS) yang bergerak dalam bidang industri perkebunan kelapa sawit dan pengolahannya. PT. Incasi Raya Pangian melakukan berbagai kegiatan

operasionalnya, yaitu pengolahan perkebunan kelapa sawit seluas 6.900 ha dan mengolah buah kelapa sawit berupa Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO) yang sering disebut dengan minyak kelapa sawit mentah. (Sulistyanto & Hudori, 2016).

Dengan semakin banyaknya perusahaan perkebunan kelapa sawit, hal ini tentu berdampak positif dan negatif, PT Incasi Raya Pangian percaya bahwa komponen-komponen strategis ini akan mengatur panggung untuk pertumbuhan berkelanjutan di tahun-tahun mendatang sambil memastikan bahwa perusahaan tetap kompetitif sebagai pemain industri kelapa sawit yang bercita-cita tinggi. Dalam proses pengambilan kelapa sawit dibutuhkan keahlian khusus untuk melakukan pekerjaan dan karyawan dituntut untuk memiliki stamina yang kuat dan tenaga yang ekstra . Dibutuhkan karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik, agar mampu memproduksi kelapa sawit dengan kualitas dan kuantitas yang baik dan mampu bersaing dengan perusahaan sawit lainnya. Model kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dimana dari banyaknya jumlah karyawan yang berasal dari latar belakang dan status yang berbeda, mereka harus ditangani dengan pendekatan yang berbeda-beda pula yang kemudian akan menimbulkan rasa nyaman dan percaya kepada atasan dan bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pemimpin bertanggung jawab bagi perusahaan untuk mampu mengarahkan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam memimpin perusahaan, tentu seorang pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan, mendidik,

mengelompokkan, member petunjuk, membimbing para bawahan serta mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerjasama melakukan aktivitas dan sebagainya, yang merupakan hal-hal penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk dapat mengelola bawahan dan bekerjasama dengan baik harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat yaitu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi, keadaan, situasi, waktu dan tempat karyawan.

Pengambilan keputusan juga sangat diperlukan jika ada masalah yang terjadi pada karyawan maupun pada sektor lahan ataupun kantor, karena dengan pengambilan keputusan mampu mengatasi masalah yang terjadi, ketika pengambilan keputusan yang dilakukan kurang tepat. Keputusan yang tidak tepat biasanya akan menimbulkan banyak masalah yang terjadi baik dari sudut internal maupun eksternal, karena dengan adanya masalah akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan . Oleh sebab itu dibutuhkan kompetensi dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah atau memutuskan segala sesuatu agar tidak terjadi masalah. Pengambilan keputusan adalah melakukan penilaian dan menjatuhkan pilihan, keputusan diambil setelah melalui beberapa perhitungan dan pertimbangan alternatif.

Berdasarkan permasalahan dan research gap atau perbedaan pendapat dari hasil penelitian sebelumnya dan perlunya perluasan penelitian yang didukung teori yang melandasi, maka penelitian ini akan meneliti tentang **“Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengambilan Keputusan Pengaruhnya**

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Incasi Raya Pangian Kabupaten Dharmasraya”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Masih belum optimalnya kinerja karyawan yang dicapai oleh PT Incasi Raya Pangian.
2. Masih belum optimalnya Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara baik.
3. Masih belum optimalnya proses pengambilan keputusan yang dilakukan pemimpin dalam menyelesaikan masalah.
4. Banyaknya karyawan yang masih belum memperoleh kepuasan kerja dengan baik sesuai dengan aturan yang ada.
5. Minimnya pemahaman karyawan dengan aturan di atas pimpinan.
6. Belum terlihatnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diembannya.
7. Masih belum optimalnya peran pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.
8. Masih belum optimalnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawannya.

9. Ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan.
10. Masih belum optimalnya kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, maka penelitian ini membatasi dalam hal yang hanya menyangkut kepada Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Serta Pengambilan Keputusan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Incasi Raya Pangian?
2. Bagaimanakah pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Incasi Raya Pangian?
3. Bagaimanakah pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Incasi Raya Pangian ?
4. Bagaimanakah pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Incasi Raya Pangian ?

5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT.Incasi Raya Pangian ?
6. Bagaimanakah pengaruh Penerapan Gaya Kepimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Incasi Raya Pangian ?
7. Bagaimanakah pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Incasi Raya Pangian ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT.Incasi Raya Pangian.
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi Pengambilan Keputusan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT.Incasi Raya Pangian.
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Incasi Raya Pangian.
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT.Incasi Raya Pangian.

5. Untuk mengetahui dan mengestimasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT.Incasi Raya Pangan.
6. Untuk mengetahui dan mengestimasi Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Incasi Raya Pangan.
7. Untuk mengetahui dan mengestimasi Pengambila Keputusan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Incasi Raya Pangan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Incasi Raya Pangan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Incasi Raya Pangan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan gaya kepemimpinan situasional dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional, Pengambilan Keputusan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu dan literatur yang berguna.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.