

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam rangka pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya manusia lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

PT. Semen Tonasa adalah BUMN yang bergerak dan bertujuan mengadakan usaha-usaha produksi sesuai dengan kebijaksanaan

pemerintah dalam rangka meningkatkan pendapatan nasional dengan cara melakukan kegiatan-kegiatan produksi dalam sektor industri semen. Dalam rangka memenuhi kebutuhan semen yang semakin meningkat, berdasarkan persetujuan Bappenas No. 032/XC-LC/B.V/76 dan No. 2854/D.1/IX/76 tanggal 2 September 1976 dibangun pabrik Semen Tonasa Unit II. Pabrik yang merupakan hasil kerjasama Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Kanada ini beroperasi pada 1980 dengan kapasitas 510.000 ton semen/tahun dan dioptimalisasi menjadi 590.000 ton semen/tahun pada 1991. Pabrik Semen Tonasa Unit II terletak di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, yang berjarak sekitar 23 km dari Pabrik Semen Tonasa Unit I.

Pada tahun 1982, berdasarkan persetujuan Bappenas No. 32 XC-LC/B.V/1981 dan No. 2177/WK/10/1981 tanggal 30 Oktober 1981 dilakukan perluasan dengan membangun Pabrik Semen Tonasa Unit III yang berada di lokasi yang sama dengan Pabrik Unit II. Pabrik yang berkapasitas 590.000 ton semen/tahun ini merupakan kerjasama antara Pemerintah Indonesia dengan Jerman Barat, Pabrik selesai pada akhir tahun 1984 dan diresmikan oleh Presiden Soeharto pada 3 April 1985.

Berdasarkan Surat Menteri Muda Perindustrian No. 182/MPP-IX/1990 tanggal 2 Oktober 1990 dan Surat Menteri Keuangan RI No.S1549/MK.013/1990 tanggal 29 November 1990, dilakukan perluasan dengan membangun Pabrik Semen Tonasa Unit IV yang berkapasitas 2.300.000 ton semen/tahun. Pabrik berlokasi dekat Tonasa Unit II dan Unit

III. Pada bulan September 2012 beroperasinya pabrik Tonasa V dengan kapasitas 2,5 juta ton per tahun akan mendongkrak kapasitas produksi perusahaan BUMN ini menjadi 7 juta ton.

.Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenangi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Peranan kepemimpinan dalam perusahaan ada tiga bentuk, yaitu: peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin yang bertanggungjawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti

bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten Siagian (2002:62)

Sehubungan dengan peranan kepemimpinan di atas, dimana bila peran pemimpin tersebut terlaksana dengan baik, maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai kinerja yang tinggi Panggabean (2004:21). Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan karyawan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut Anwar (2005:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Robbins dan Couter (2004:197) motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keroganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan

individual tertentu .Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun harus selalu untuk di diskusikan.Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu.Karena pentingnya motivasi kerja maka keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan penyalahgunaan sumberdaya manusia.Salah satunya adalah memberikan dorongan kepada bawahan, agar mereka dapat melakukan tugas sesuai uraian dan pengarahan.

Sedangkan Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Tugas pemimpin di dalam perusahaan adalah mengelola sumberdaya manusia, dimana seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan adalah aset yang penting bagi perusahaan dan gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan masalah pokok

dalam perusahaan dan sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen.

Keberhasilan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki akan membentuk gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh besar terhadap kegiatan dan kelangsungan perusahaan dan juga terhadap kinerja dari karyawan. Dalam pengambilan keputusan di perusahaan tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dalam PT. Semen Tonasa dibutuhkan pemimpin yang tahu kondisi dan apa yang dibutuhkan oleh bawahannya. Namun yang terjadi di lapangan peneliti belum menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan, dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan masih belum mampu membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Sehingga mengakibatkan tugas-tugas tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Salah satu indikator dari motivasi, jika insentif dan bonus tidak diberikan kepada para karyawan, maka motivasi karyawan pun ikut menurun. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan cenderung ikut menurun.

Adapun dilihat dari lingkungan kerja dari segi non fisiknya yakni hubungan karyawan dengan atasan seringkali terjadi adanya perbedaan pendapat, setiap makhluk sosial pasti memiliki watak yang berbeda-beda walaupun tujuan dalam perusahaan tetap sama tetapi tetap saja seringkali terjadi kesenjangan sosial. Sedangkan lain halnya pada lingkungan kerja di PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep dilihat dari lingkungan kerja fisik yakni pada sarana dan prasarana yang masih kurang memadai bagi para karyawan guna memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk memilih judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep”**

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan langkah awal dalam melaksanakan penelitian untuk keperluan penulisan tesis. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

### **D. Manfaat Penelitian**

Setelah diketahui tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a) Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b) Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a) Manfaat bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi karyawan di PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep untuk mengefektifkan kerjanya.



- b) Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada anggotanya.
- c) Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk memperkaya khasanah (kebaikan) khususnya dalam bidang pengembangan sumberdaya manusia.