

I.PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, di PT. Adimulia Agrolestari merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan utama yang berjalan dibidang perkebunan kelapa sawit. Dalam perusahaan terdapat dua divisi yaitu kebun dan produksi. Divisi kebun merupakan bagian operasional yang berperan dalam seluruh kegiatan budidaya kelapa sawit, mulai dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan tanaman, hingga pengelolaan kebun untuk mendukung tercapainya produktivitas yang optimal. Pada bagian pembibitan melakukan serangkaian proses dimulai dari pemilihan bibit unggul, penyemaian, pemindahan bibit ke polybag, pemeliharaan tanaman, penyiraman, pemupukan, pengendalian gulma, serta pencegahan dan penanganan hama maupun penyakit tanaman.

Kinerja terbaik karyawan menjadi tuntutan utama bagi perusahaan, mengingat produktivitas kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi di seluruh aspek manajerial (Trisna ,dkk 2021). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya sangat bergantung pada sinergi antara manajemen dan karyawan dalam mewujudkan kinerja optimal serta pelaksanaan tugas yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Faktor-faktor pendukung tercapainya kondisi tersebut antara lain terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif antara pemimpin dan

karyawan, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, tingkat motivasi kerja yang tinggi, serta kesesuaian beban tugas dengan kompetensi karyawan.

Upaya peningkatan produktivitas karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan, peran kepemimpinan menempati posisi yang sangat krusial. Rivaldo, dkk (2020) mendefinisikan peran pemimpin perusahaan sebagai wujud fungsi dan tanggung jawab dalam mengatur, mengarahkan, mengawasi, sekaligus mengembangkan organisasi agar tujuan tercapai secara efektif dan berkelanjutan. Eksistensi seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, melainkan juga meliputi kapasitas untuk memberi inspirasi dan mengarahkan organisasi menuju keberhasilan visi, ketepatan dalam pengambilan keputusan, serta kekuatan kepemimpinan yang dimiliki.

Pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi karyawannya, menyajikan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan arahan untuk mencapai tujuan bersama. Memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan karyawan menunjukkan bahwa pemimpin mampu memberikan inspirasi lebih dalam memotivasi karyawan (Gofur ,dkk 2024). Pemberian motivasi yang tepat oleh pemimpin diyakini mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut memiliki pemahaman mengenai pendekatan tindakan, komunikasi, serta ungkapan yang efektif dalam memotivasi bawahannya agar memiliki rasa tanggung jawab. Selain itu, pemimpin juga berperan penting dalam meningkatkan kapasitas, komitmen, dan keterampilan

karyawan, serta menanamkan pemahaman nilai-nilai kerjasama tim dan memperbaiki kinerja organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat dimaknai sebagai suatu kekuatan sumber daya yang berfungsi menggerakkan sekaligus mengendalikan perilaku manusia, di mana motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang signifikan terhadap kinerja individu (Nurhayati, 2021). Pencapaian hasil kerja yang optimal melalui proses pemberian motivasi menuntut adanya dukungan yang kuat dan nyata, maupun lingkungan kerja yang memadai. Tanpa adanya dukungan dan partisipasi yang kuat dari unsur-unsur tersebut, pegawai akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan diri, mengekspresikan gagasan, berinovasi, serta memotivasi dirinya untuk capaian yang lebih tinggi dalam organisasi.

Aspek motivasi merupakan hal krusial yang perlu mendapat perhatian dari pemimpin dalam upaya mengoptimalkan kontribusi positif setiap karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai untuk memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya turut berkontribusi pada terciptanya rasa kebahagiaan serta keterlibatan aktif dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan. Kondisi tersebut akan mendorong peningkatan kinerja secara positif dan memberikan dampak yang menguntungkan bagi organisasi maupun pencapaian hasil kerja secara keseluruhan (Satria, 2021).

Mengingat urgensi motivasi tersebut, perhatian pemimpin terkait permasalahan motivasi karyawan dalam bekerja menjadi hal yang mutlak diperlukan guna menjaga keberlangsungan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerap dijadikan sebagai instrumen untuk memprediksi perilaku individu, yang karakteristiknya sangat bervariasi antarindividu, sehingga dalam penerapannya perlu dipadukan dengan faktor kemampuan serta faktor kemampuan lingkungan yang turut mempengaruhi perilaku karyawan.

Meskipun kajian mengenai peran pemimpin dan motivasi kerja telah banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik berfokus pada konteks industri perkebunan kelapa sawit masih tergolong terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu bersifat umum dan belum sepenuhnya mengakomodasi karakteristik khas industri perkebunan. Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat posisi Indonesia sebagai produsen kelapa sawit terbesar di dunia yang dituntut untuk terus mempertahankan daya saingnya melalui peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

B. Rumusan masalah

1. Apakah peran pemimpin dapat meningkatkan kerja karyawan?
2. Apakah bentuk motivasi dapat meningkatkan kerja karyawan?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bentuk motivasi dalam meningkatkan kerja karyawan.