I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan Robbins (2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki Sudarmanto (2009).

Sumber daya manusia yang paling berperan dalam perkembangan suatu perusahaan adalah pemimpin, karena pemimpin mengambil keputusan untuk menentukan kemana arah perusahaan tersebut berjalan. Pemimpin merupakan salah satu titik sentral yang diharapkan dapat melahirkan gagasan-gagasan baru yang memberikan dorongan lahirnya suatu perubahan untuk lebih maju. Selain itu pemimpin harus dapat mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu diperlukan pimpinan yang

cakap, jujur dan bekerja secara professional. Setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, dimana hal itu sangat berhubungan dengan motivasi karyawan di dalamnya.

Pemimpin dituntut biasa menguasai segala hal dengan baik misalnya bagaimana dapat berkomunikasi dengan baik sehingga anggota kelompok mengetahui dan menjalankan suatu perintah dengan tepat, bagaimana memimpin rapat dengan efesien sehingga segala informasi dapat disampaikan dan dipahami oleh anggota kelompok, bagaimana pemimpin dapat menyelesaikan setiap masalah yang terjadi, bagaimana pemimpin dapat menangani pelanggaran-pelanggaran dan konflik-konflik yang terjadi.

Bawahan cenderung melihat seorang pemimpin sebagai tolak ukur dalam bekerja. Seorang pemimpin yang memperlakukan karyawannya dengan baik akan cendrung lebih disukai, hal itu dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Sebaliknya bila pemimpin memperlakukan bawahannya dengan buruk, maka kinerja bawahannya dapat menurun.

Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2003) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Anoraga (2003) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam

kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Menurut Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Motivasi merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi

karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah-masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan yang dipakai Assisten dan Mandor di Kebun Pisifera Persada di PT. Berkat Sawit Utama (Jambi) ?
2. Seberapa tinggi motivasi kerja karyawan Kebun Pisifera Persada PT. Berkat Sawit Utama (Jambi)?

1.3. Batasan Masalah

Untuk menitikberatkan pada permasalahan yang dihadapi sehingga dapat menjawab permasalahan yang sudah dirumuskan, maka penulis membuat beberapa batasan. Batasan-batasan tersebut yaitu.

1. Penulis membatasi gaya kepemimpinan Assisten dan Mandor kebun PT. Berkat Sawit Utama (Jambi) terdiri dari 3 gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis dan *laissez faire*.
2. Penelitian dilakukan di PT. Berkat Sawit Utama (Jambi) yaitu di kebun :

   Kebun Pisifera Persada yang terdiri dari 4 afdeling.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan apakah yang dipakai Assisten dan Mandor di Kebun Pisifera Persada PT. Berkat Sawit Utama (Jambi)
2. Untuk mengetahui tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama (Jambi)

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yakni :

1. Perusahaan

   Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. Berkat Sawit Utama (Jambi) dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

2. Ilmu Pengetahuan

   Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya

3. Peneliti

   Dengan penelitian ini penulis berharap dapat menerapkan teori-teori yang telah didapat selama masa perkuliahan sekaligus menambah wawasan informasi serta menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia