I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara agraris yang kaya akan hasil pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan dan perikanan. Potensi alam tersebut dapat memberikan peluang bagi sebagian masyarakat Indonesia untuk melakukan usaha di bidang pertanian. Salah satu sektor yang ada dalam pertanian adalah perkebunan. Sektor perkebunan tertinggi adalah pada komoditas kelapa sawit.

Kelapa sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*.) merupakan salah satu sumber minyak nabati seperti (CPO - *Crude Palm Oil*) dan inti kelapa sawit (PKO - *Palm Kernel Oil*) yang juga merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan kelapa sawit yang menjadi sumber penghasil devisa non-migas bagi Indonesia. Potensi kelapa sawit di Indonesia sangat besar setiap tahun jumlah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit terus meningkat, karena peningkatan tersebut seseorang yang ingin mendirikan perusahaan kelapa sawit harus mempuyai lahan yang cukup luas, tujuan utama dari banyaknya peruahaan yang bergerak dalam perkebunan kelapa sawit yaitu untuk mendapatkan profit / keuntungan.

Dengan banyaknya perusahaan kelapa sawit maka dibutuhkan juga Sumber Daya Manusia (SDM) yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan, dengan kata lain produktivitas perusahaan ditentukan dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaan itulah yang akan menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Untuk itu Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan sangat menentukan (Dareumutia. A, 2017).

Terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan, karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu perusahaan, pemimpin juga merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahan, seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam hal ini model kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan untuk

memberikan pengaruh (*Idealized Influence*), inspirasi memotivasi (*Insipiration Motivation*), menciptakan ide baru (*Intellectual Stimulation*), memperhatikan bawahan (*Individual Consideration*), menguasai teknologi (*Tecnology Information*) untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan.

Bukan hanya pada gaya kepemimpinan suatu keberhasilan perusahaan itu dapat tercapai tetapi dapat juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Lingkungan kerja sendiri merupakan tempat dimana para karyawan melakukan tugas dan segala aktivitas dalam suatu perusahaan, hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja di perkebunan kelapa sawit yang menunjang peningkatan produktifitas yaitu teknologi, fasilitas, jaringan, peralatan kerja, dan hubungan kerja

Untuk menghadapi berbagai masalah tersebut maka perusahaan harus dapat melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, terutama mengenai gaya kepemimpinan dalam proses pengawasan bekerja serta memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Melihat dari gambaran diatas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja di PT. Surya Cipta Kahuripan (DSN

Group) yang berlokasi di Desa Galih Sari, Kecamatan Lalan, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran kondisi tersebut, maka didapat Rumusan Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah PT. Surya Cipta Kahuripan (DSN Group) telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.
2. Apakah PT. Surya Cipta Kahuripan (DSN Group) telah menerapkan lingkungan kerja yang baik

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini yang Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan yaitu :

1. Untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan transformasional di PT. Surya Cipta Kahuripan (DSN Group).
2. Untuk mengetahui penerapan lingkungan kerja di PT. Surya Cipta Kahuripan (DSN Group).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

   Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan mengenai penerepan Gaya Kepemimpinan transformasional dan Lingkungan Kerja di PT. Surya Cipta Kahuripan (DSN Group).

2. Bagi PT. Surya Cipta Kahuripan (DSN Group).

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja di PT. Surya Cipta Kahuripan (DSN Group).

3. Bagi kampus

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya