

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Hal yang terpenting dalam suatu organisasi merupakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berperan sebagai objek yang menjalankan organisasi itu. Sehingga baik buruknya suatu organisasi dipandang dan dinilai masyarakat dari sumber daya manusianya. Maka dari itu untuk mendapatkan nilai yang positif dari masyarakat, suatu organisasi tersebut harus memiliki manajemen yang baik untuk mengatur kelancaran aktivitas kerja. Seperti halnya dalam pengertian manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan pengetahuan, kemampuan, kreativitas, keahlian, bakat tenaga kerja organisasi, dan juga nilai perilaku dan kepercayaan para individu yang terlibat (Megginson dalam Wukir, 2013: 50). Akan tetapi sumber daya manusia yang berkualitas tak akan berguna apabila tidak di kendalikan.

Di dalam manajemen sumber daya manusia tersebut dikendalikan oleh seorang pimpinan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat mengarahkan bawahannya dalam pekerjaannya guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Pemimpin merupakan salah unsur dalam mengembangkan organisasi. Maka dari itu faktor penentu keberhasilan organisasi tersebut tergantung pada peranan kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan itu dalam organisasinya sendiri. Seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal yaitu bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi.

Menurut Sudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2013: 35-36) ada lima variabel dalam sebuah kepemimpinan, yaitu cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan dan kekuasaan yang positif. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan atau melaksanakan setiap pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, mengkomunikasikan suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan ke setiap karyawan, dan memotivasi

karyawan. Peranan kepemimpinan yang diterapkan pimpinan adalah untuk memotivasi bawahannya, agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, memperbaiki kesalahan, memberi semangat baru, dan memperlancar aktivitas kerja, sehingga dapat membangun kreativitas dan inovasi baru yang lebih baik bagi karyawan dan organisasi.

Peran seorang pemimpin tidak hanya ada pada sebuah perusahaan yang besar, namun setiap organisasi maupun instansi pasti memiliki seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut haruslah dapat membimbing para bawahannya serta mengarahkan setiap karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Memotivasi karyawan memang salah satu dari tugas seorang pemimpin. Pemimpin tersebut harus mampu meningkatkan motivasi kerja setiap karyawannya, sehingga membuat para karyawan lebih giat dalam menjalani pekerjaan mereka.

PT Mitra Aneka Rezeki Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit mentah atau *Crude Palm Oil* (CPO). PT Mitra Aneka Rezeki Palembang merupakan anak perusahaan dari PTT Green Energy Pte., Ltd, yang merupakan perusahaan energi terbesar Thailand. PT Mitra Aneka Rezeki tentunya memiliki seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut akan selalu memantau pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawannya. Tetapi hal itu saja tidak cukup, karena setidaknya karyawan menginginkan perhatian ataupun pemimpin harus tahu apa yang sedang dikerjakan oleh karyawannya, sehingga para karyawan akan merasa lebih termotivasi dengan hal tersebut, sehingga para karyawan akan lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2009: 102) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hal itulah para bawahan akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula. Peran pemimpin diperlukan untuk memotivasi setiap karyawan yang telah bekerja keras dengan cara menciptakan suasana yang sangat kekeluargaan, kebersamaan, dan kerjasama dalam kehidupan berorganisasi.

Kenyataan yang terjadi pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang, pemimpin perusahaan tersebut tidak selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya. Komunikasi yang terjadi diantara pemimpin dan karyawan pun jarang terjadi. Hal ini dikarenakan pemimpin yang berada di Jakarta untuk mengawasi dan memantau kantor pusat dari PT Mitra Aneka Rezeki. Sedangkan anak cabang yang di Palembang hanya mengandalkan bagian HRD yang setingkat dengan bagian lainnya sebagai bagian yang memiliki pengawasan terhadap pekerjaan serta kehadiran setiap karyawan. Pengambilan keputusan yang jarang sekali melibatkan karyawan yang ada di PT Mitra Aneka Rezeki Palembang. Pemberian motivasi yang hanya berupa materil, sehingga membuat para karyawan jarang mendapatkan motivasi dalam bentuk dorongan-dorongan atau semangat untuk meningkatkan kinerja mereka. Seharusnya hal tersebut perlu dilakukan oleh seorang pemimpin yang selalu ingin para karyawannya melakukan pekerjaan secara maksimal dengan hasil yang baik.

Berdasarkan data yang penulis peroleh tersebut, maka penulis tertarik untuk membuat Laporan Akhir yang berjudul **“PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT MITRA ANEKA REZEKI PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis peroleh, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peranan kepemimpinan yang diterapkan PT Mitra Aneka Rezeki Palembang?
2. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang?

Berdasarkan beberapa masalah diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang menjadi pokok permasalahan adalah Bagaimana peranan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan di dalam laporan akhir ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan laporan ini adalah untuk mengetahui peranan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat dari penulisan laporan adalah:

1. Bagi Penulis

Manfaat yang di dapat penulis dalam menyelesaikan penelitian ini adalah agar dapat menambah wawasan dan mengetahui kenyataan tentang seberapa besar peranan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat yang di peroleh dari pihak perusahaan adalah sebagai informasi untuk menjadi masukan mengenai seberapa besar peranan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai literatur bagi pihak lain yang membutuhkan khususnya mahasiswa yang akan mengadakan penelitian di bidang yang sama.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis akan melakukan penelitian pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang yang bergerak di bidang pengolahan

minyak kelapa sawit. Penelitian dilakukan pada PT Mitra Aneka Rezeki yang beralamat di Jl. Seduduk Putih No. 24 RT. 55 Kel. 8 Ilir Kec. Ilir Timur II Palembang.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang penulis gunakan dalam pengumpulan data untuk menganalisa permasalahan yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan peninjauan langsung ke tempat yang menjadi objek penelitian. Riset lapangan digunakan untuk memenuhi kebutuhan data primer. Data primer adalah yang menggambarkan keadaan di dalam suatu organisasi (Yusi dan Idris, 2010: 7). Data primer yang didapatkan berupa hasil kuesioner. Dalam hal ini penulis lakukan di PT Mitra Aneka Rezeki Palembang dengan cara menerapkan metode sebagai berikut:

a. Kuesioner (daftar pertanyaan)

Penulis mengumpulkan data dengan cara membuat beberapa pertanyaan yang terkait dengan permasalahan dan yang kemudian dibagikan kepada para karyawan pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang agar mendapatkan data-data secara langsung dari responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2013: 132) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pilihan pada skala *Likert* ini biasanya terdiri atas lima pilihan, dengan format dan bobot nilai seperti di bawah ini:

Tabel 1.1
Bobot Nilai Kuesioner

No.	Keterangan	Bobot Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2013: 133)

2. Studi Pustaka (*Library Research*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengambilan data-data dan informasi yang bersumber dari buku-buku, literatur, dan mempelajari referensi-referensi yang ada hubungannya dengan penulisan laporan ini, sehingga dapat memenuhi kebutuhan dari data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi (Yusi dan Idris, 2010: 8). Sehingga melalui studi pustaka akan didapatkan data sekunder.

1.5.3 Metode Analisis Data

Dalam menganalisa data untuk membahas permasalahan yang dihadapi oleh PT Mitra Aneka Rezeki Palembang, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif.

a. Metode Deskriptif Kualitatif

Metode Deskriptif Kualitatif yaitu uraian-uraian dengan menggunakan data-data referensi baik literatur maupun buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang dibahas sehingga dapat diambil kesimpulan yang dapat dijadikan masukan didalam masalah yang ada.

b. Metode Deskriptif Kuantitatif

Metode Deskriptif Kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka sehingga hasil dapat diukur. Penulisan laporan akhir ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengolah atau menghitung data berupa jumlah jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan, untuk lebih jelasnya, dapat dilihat rumus-rumus statistik berikut.

1. Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2013: 270) menyatakan rumus regresi sederhana yang digunakan dalam metode ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Subyek atau variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

2. Korelasi

Menurut Hasan (2002: 234), koefisien korelasi pearson adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang datanya berbentuk data interval atau rasio, disimbolkan dengan "r". Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

x = deviasi rata-rata variabel X

y = deviasi rata-rata variabel Y

Menurut Hasan (2002: 234), untuk menentukan keeratan hubungan atau korelasi antar variabel tersebut, berikut ini diberikan nilai-nilai dari koefisien korelasi (KK):

Tabel 1.2
Bobot Nilai Korelasi

No.	Nilai	Keterangan
1.	KK	0, tidak ada korelasi
2.	$0 < KK \leq 0,20$	Korelasi sangat rendah
3.	$0,20 < KK \leq 0,40$	Korelasi rendah/lemah tapi pasti
4.	$0,40 < KK \leq 0,70$	Korelasi yang cukup berarti
5.	$0,70 < KK \leq 0,90$	Korelasi yang tinggi, kuat
6.	$0,90 < KK \leq 1,00$	Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
7.	KK = 1	Korelasi sempurna

Sumber: M. Iqbal Hasan (2003: 234)

1.5.4 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013: 122) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan populasi yang ada sebanyak 40 karyawan maka sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan juga.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun perincian sistematika penyusunannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang Pemilihan Judul
- 1.2. Rumusan Masalah
- 1.3. Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4. Tujuan dan Manfaat Penulisan
- 1.5. Metodologi Penelitian
- 1.6. Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- 2.1 Kepemimpinan
 - 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan
 - 2.1.2 Variabel Kepemimpinan
 - 2.1.3 Tipe-Tipe Pemimpin
 - 2.1.4 Ciri-ciri Kepemimpinan
 - 2.1.5 Kualitas Kepemimpinan
 - 2.1.6 Syarat-syarat Kepemimpinan
 - 2.1.7 Keterampilan Pemimpin
- 2.2 Motivasi Kerja
 - 2.2.1 Pengertian Motivasi
 - 2.2.2 Teori Motivasi
 - 2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi
 - 2.2.4 Metode-Metode Motivasi
 - 2.2.5 Teknik Memotivasi Kerja Karyawan
 - 2.2.6 Model-Model Motivasi
 - 2.2.7 Alat-Alat Motivasi
 - 2.2.8 Tujuan Motivasi

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

- 3.1. Sejarah Singkat PT Mitra Aneka Rezeki Palembang.
- 3.2. Visi dan Misi Perusahaan
 - 3.2.1 Visi Perusahaan
 - 3.2.2 Misi Perusahaan
- 3.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas
 - 3.3.2 Struktur Organisasi
 - 3.3.3 Pembagian Tugas
- 3.4 Deskripsi Responden dan Hasil Rekapitulasi Kuesioner pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang
 - 3.4.1 Deskripsi Responden
 - 3.4.2 Hasil Rekapitulasi Kuesioner pada PT Mitra Aneka Rezeki Palembang

BAB IV ANALISA DATA

- 4.1. Analisis Deskriptif
- 4.2. Analisis Hubungan Antar Variabel Peranan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan
- 4.3. Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- 5.1. Kesimpulan
- 5.2. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN