

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi era persaingan global, tentunya setiap perusahaan harus tetap bisa menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan lain di seluruh dunia. Sikap profesionalisme tinggi juga diperlukan bagi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan, bahkan dalam ilmu *human capital*, faktor yang terpenting dalam setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Sering juga dikatakan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan bila dilihat dari fungsi dan kegunaannya.

Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan pada saat ini sudah menjadi kebutuhan utama, terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin kompleks. Keinginan suatu organisasi yang dalam hal ini perusahaan atau instansi pemerintah untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut mereka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sedangkan kualitas sumber daya banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja sebaik mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan, mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain, serta dapat mencapai target laba, karena itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber-sumber ekonomi terbatas secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuatu dengan target dan tanggung jawab seseorang maupun

kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya.

PT. Garam (Persero) Sumenep merupakan perusahaan BUMN yang tetap konsisten menjaga terjaminnya ketersediaan Garam. Berawal dari pertanian di ladang-ladang garam secara tradisional, industri garam Indonesia terus berkembang, hingga saat ini menjadi salah satu bidang industri yang memberi penghidupan bagi banyak masyarakat di seluruh dunia. Hal ini disebabkan oleh tingkat kebutuhan dan rangkaian kegiatan yang menyertai keberadaan garam. PT. Garam (Persero) merupakan perusahaan yang mengimpor garam terbesar di Indonesia sehingga pemerintah memberi kepercayaan kepada perusahaan ini dalam impor garam mentah (garam yang belum diolah) untuk menghadapi kelangkaan garam sesuai dengan Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 125 Tahun 2015 tentang Ketentuan Impor Garam. Berikut adalah target impor garam di Indonesia:

Tabel 1.1 Data target impor garam di Indonesia pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017

(Ton)

Tahun	Target
2015	2,1 juta
2016	3 juta
2017	3,2 juta

Sumber. PT. Garam (Persero)

Berdasarkan tabel target impor garam di Indonesia di atas, bisa dilihat target impor garam di Indonesia pada tahun 2015 sebesar 2,1 juta ton. Pada tahun 2016 sebesar 3 juta ton dan pada tahun 2017 sebesar 3,2 juta ton.

Industri garam di Indonesia bukan berarti berjalan mulus tanpa hambatan dan kendala. Perusahaan ini dalam perkembangan usahanya masih menghadapi permasalahan tentang kinerja karyawannya.

Sebagai gambaran permasalahan kinerja di PT. Garam (persero) Sumenep melalui hasil wawancara dari beberapa karyawan perusahaan ini yaitu karyawan masih belum bisa memanfaatkan waktu dengan baik. Seperti pada saat perusahaan ini menjadwalkan proses pemungutan garam, karyawan masih belum bisa menyesuaikan pekerjaan dengan standar waktu dan jadwal yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan masih kurang bisa mandiri dalam melakukan pekerjaan. Kurangnya kemandirian dalam bekerja dapat menyebabkan hasil kinerja yang akan diperoleh kurang baik. Selain itu karyawan masih kurang menciptakan kualitas dan kuantitas dalam bekerja.

Dari permasalahan kinerja yang telah diuraikan, menyebabkan perusahaan ini tidak bisa mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan tabel target dan realisasi produksi dari tahun 2013 sampai tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data target dan realisasi produksi pangan PT. Garam (Persero) pada periode 2013 sampai dengan 2016

Tahun	Target	Realisasi	Selisih	(Ton)
				Presentase %
2013	632.000	430.253	201.747	32
2014	602.060	325.527	276.533	46
2015	450.000	372.000	78.000	17
2016	225.000	66.926	158074	70

Sumber. Data PT. Garam (Persero)

Berdasarkan tabel target dan realisasi produksi di atas, bisa dilihat target dengan realisasi tidak seimbang dan cenderung menurun. Perusahaan ini tidak menunjukkan perkembangan setiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2013 terdapat selisih antara target dan realisasi produksi sebesar 32%. Pada tahun 2014 selisih antara target dan realisasi produksi sebesar 46%. Pada tahun 2015 terdapat selisih antara target dan realisasi produksi sebesar 17% dan pada tahun

2016 selisih antara target dan realisasi produksi sebesar 70%. Data dan penjelasan di atas menunjukkan kinerja perusahaan kurang efektif dalam pencapaian target produksi perusahaan.

Salah satu tugas seorang pemimpin perusahaan adalah menjamin agar perusahaan yang dipimpinnya dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal tersebut dikarenakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari bagaimana pemimpin itu berinteraksi dengan bawahannya. Gambaran keberhasilan seorang pemimpin dalam berinteraksi yaitu pemimpin tersebut dapat mempengaruhi bawahan sehingga mereka dapat mengikuti arah dan kebijakan yang telah ditentukan.

Perilaku pemimpin juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dalam hal mengkoordinasikan semua kegiatan para karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Peran pemimpin sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Jadi peran pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan, yakni dengan melihat kembali peran seorang pemimpin di dalam pelaksanaan kepemimpinannya.

Melihat dari hasil pengamatan sederhana, pemimpin PT. Garam (persero) Sumenep memiliki perilaku pemimpin kurang membaur dengan karyawannya. Pemimpin di perusahaan ini kurang memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahannya, sehingga menyebabkan tidak ada hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin kurang menghargai ide-ide dari bawahan seperti pada saat pemimpin mengadakan rapat, pemimpin kurang merespon saat karyawan menyumbangkan ide dan pendapat mereka. Pemimpin kurang

memperhitungkan bawahan, seperti mendengarkan permasalahan bawahan dan pada saat karyawan tertimpa musibah. Pemimpin juga kurang memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kurangnya perhatian terhadap kenyamanan dan fasilitas-fasilitas yang digunakan karyawan dalam bekerja, menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan tidak efektif. Pemimpin juga kurang mensosialisasikan setiap ada kebijakan seperti kenaikan gaji, perubahan target penjualan, dan lain-lain. Selain itu, pemimpin juga kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam hal pemberian tunjangan dan jaminan kesehatan.

Selain perilaku pemimpin, etos kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut, hal ini harus melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000 :25).

Karyawan yang memiliki etos kerja rendah akan berdampak terhadap banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial, dan budaya. Oleh karena itu, peningkatannya perlu ditangani secara terpadu agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Demikian juga etos kerja karyawan perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan keahlian interpersonal. Keahlian interpersonal sering kali berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan dan sikap. Karyawan yang memiliki keahlian interpersonal akan mempunyai komitmen untuk bekerja keras.

Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2011). Dengan demikian, kualitas karyawan yang baik akan mewujudkan etos kerja karyawan yang tinggi pula.

Karyawan di perusahaan ini kurang senang dalam bekerja. Hal ini dibuktikan jika karyawan diberi pekerjaan oleh atasan, walaupun karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai aturan yang telah ditetapkan, namun karyawan selalu mengeluh dikarenakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan terlalu berat. Karyawan kurang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dibuktikan pada saat kondisi musim sangat bagus sehingga jika dimanfaatkan dengan baik, dapat memproduksi garam dengan target yang ditentukan. Namun semua karyawan masih kurang memanfaatkan kondisi tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin agar mencapai target. Karyawan di perusahaan ini juga kurang baik dalam penguasaan kerja dan masih kurang mampu dalam penyesuaian pekerjaan. Karyawan di perusahaan ini kurang bersungguhsungguh dalam bekerja. Pada saat pemimpin memberikan tugas terhadap karyawannya, karyawan masih lebih banyak santai di ruangan sehingga menyebabkan kerja lembur di akhir bulan karena pekerjaan yang belum terselesaikan.

Dari beberapa permasalahan-permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada PT. Garam (persero) Sumenep, membuktikan bahwasanya perilaku pemimpin dan etos kerja yang ada pada perusahaan ini sangat perlu untuk ditingkatkan lagi, agar kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi lebih optimal atau lebih baik lagi. Sehingga perusahaan ini tetap bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain.

PT. Garam (Persero) memang terkenal dengan produksi garam yang sangat besar di Indonesia. Namun perusahaan ini pernah terjadi kelangkaan garam. Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui apa penyebab kelangkaan tersebut. Apakah disebabkan oleh pemimpin atau karyawan yang ada di PT. Garam (Persero) Sumenep sehingga mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero) Sumenep”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat di rumuskan pokok permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Perilaku Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Garam (Persero) Sumenep?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Garam (Persero) Sumenep?
3. Apakah Perilaku Pemimpin dan Etos Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Garam (Persero) Sumenep?
4. Manakah di antara variabel Perilaku Pemimpin dan Etos Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.Garam (Persero) Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Perilaku Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garam (Persero) Sumenep.

2. Untuk mengetahui apakah Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garam (Persero) Sumenep.
3. Untuk mengetahui apakah Perilaku Pemimpin dan Etos Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garam (Persero) Sumenep.
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan antara Perilaku Pemimpin dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garam (Persero) Sumenep

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT. Garam (Persero) Sumenep

Hasil penelitian ini diharapkan dan memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak PT. Garam (Persero) Sumenep dapat mengetahui pengaruh Perilaku Pemimpin dan Etos Kerja terhadap kinerja perusahaannya.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini nantinya semoga bermanfaat dan digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan sebagai tugas akhir dalam menempuh S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh Perilaku Pemimpin dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan.