

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi maupun institusi memiliki kemampuan yang dapat membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Produktivitas perusahaan atau organisasi dapat dinilai melalui kemampuan mengelola sumber daya yang terdapat di perusahaannya.

Sumber daya manusia menjadi satu hal yang terpenting bagi suatu organisasi untuk mencapai target sasarannya. Sumber daya manusia mempunyai peran sebagai pendukung dan yang menggerakkan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan kapasitas sumber daya manusianya untuk memberikan nilai dan kualitas bagi perusahaan (Indah, 2022).

Josiah (2020), menyatakan bahwa peran pemimpin mempengaruhi kinerja dan keberhasilan suatu institusi untuk menggapai visi, misi organisasi. Kepemimpinan adalah dasar yang mampu untuk mengembangkan organisasi, dengan tidak adanya kepemimpinan yang memadai, perusahaan atau organisasi akan mengalami kesulitan dalam hal berjuang untuk mencapai tujuan organisasi dan beradaptasi dengan perubahan di dalam dan di luar organisasi. Kepemimpinan adalah faktor yang menentukan di suatu organisasi atau perusahaan. Kata dasar dari kepemimpinan adalah "pemimpin". Pemimpin yaitu seseorang yang memimpin kelompok dengan mendorong orang-orang di sekitarnya untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan entitas yang mengarahkan kerja sama tim dengan kinerja para pegawai yang bekerja dalam hal mewujudkan tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, kepemimpinan mengarahkan kerja sama tim dan kinerja anggota. Sebagian besar orang percaya bahwa kepemimpinan yang baik memungkinkan sumber daya yang potensial dalam organisasi untuk bersaing secara profesional dengan mengikat, mengharmonisasi, dan mendorong mereka. Perilaku atasan atau pemimpin yang apik akan memotivasi anggotanya untuk terus bersikap positif untuk menggapai harapan dan tujuan perusahaan. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan kerjasama tim yang baik, yang mempunyai kemampuan karyawan yang apik.

Dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan, selain kepemimpinan yang memadai, kerjasama tim yang solid juga diperlukan. Kegiatan pencapaian tujuan dalam setiap perusahaan bisa tidak berjalan dengan baik apabila setiap pegawai yang bekerja tidak bisa bekerja sama.

Untuk mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, organisasi sangat memerlukan dukungan dan kerjasama dari individu dan kelompok secara kooperatif dan dikoordinasikan oleh pimpinannya. Jika dilakukan secara perseorangan, hasilnya akan menjadi tidak lebih baik dari jika dilakukan secara berkelompok (Josiah, 2020).

Kerjasama tim ialah orang yang berkelompok dan terdiri lebih dari dua orang dan menjalankan kerja sama untuk menghindari hasil yang kurang baik

daripada jumlah input individu. Kerjasama tim juga menghasilkan sinergi yang baik. Ini menunjukkan bahwa kinerja kelompok lebih penting daripada kinerja individu dalam suatu perkumpulan atau institusi. Namun, kerjasama diharuskan berjalan dengan baik supaya kinerja karyawan dan hasil kerja lembaga meningkat.

Untuk membuat pekerjaan lebih mudah, anggota tim bekerja sama. Dengan membedakan pekerjaan dengan karyawan lain akan mencegah karyawan menganggur. Dengan bekerja sama, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan tidak boleh ada duplikasi pekerjaan, masing-masing karyawan harus sinkronisasi.

Berikut dibawah ialah sudut pandang kerjasama tim:

1. Partisipasi, yaitu mempunyai peran dalam kerja tim.
2. Interaksi, adalah berinteraksi dengan baik sesama rekan kerja.
3. Konsisten, adalah memelihara agar kelompok terus fokus untuk mewujudkan tujuan.
4. Kualitas, adalah posisi keluaran sinkron dengan harapan kualitas.
5. Relevan, adalah mempunyai keahlian, pemahaman, dan skill yang memumpuni.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai output dari aktivitas kerja yang telah dikerjakan yang akhirnya menghasilkan peranan penting untuk institusi (Lutfi & Siswanto, 2018). Kinerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi, terutama bisnis. Kinerja tugas terdiri dari perilaku pekerjaan yang

jelas yang mencakup tanggung jawab mendasar yang diberikan dalam deskripsi tugas (Pradhan & Jena, 2017).

Kinerja karyawan merupakan output kegiatan yang dilakukan oleh pegawai atau beberapa pegawai selaras dengan tugas dan jabatan yang diamanahkan kepadanya. Kinerja ini mencakup capaian prestasi seperti kapasitas, mutu, tempo, presensi, dan disiplin (Adamy, 2016).

Selain fungsi dan elemen lainnya, kinerja termasuk faktor yang amat penting untuk kegiatan pencapaian visi misi perusahaan. Kinerja termasuk bayangan tentang tindakan untuk mencapai target dan visi, misi suatu lembaga (Indah, 2022).

Hal-hal yang mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat bersifat positif maupun negatif. Beberapa faktor negatif termasuk penurunan semangat karyawan dalam kegiatan bekerja untuk tujuan, minimnya akurasi dalam penyelesaian kegiatan pencapaian tujuan, dan penurunan kualitas pekerjaan sampai pelanggaran peraturan. Faktor-faktor positif termasuk peningkatan motivasi karyawan, antara lain, dan lainnya. Terkadang, hal-hal ini disebabkan oleh pengaruh situasi di sekelilingnya, rekan kerja yang mengurangi gairah bekerjanya, dan kurangnya teladan yang bisa dijadikan panutan untuk meningkatkan performa yang patut dibanggakan. Semua itu bisa menyebabkan seorang pekerja gagal dalam pekerjaan mereka.

Kepemimpinan dan kerjasama tim yang baik sangat penting dalam hal ini. Namun, beberapa ketua atau pemimpin belum bisa bersikap terpuji atau

mampu membuat lingkungan kerja yang menyenangkan juga akrab. Ada beberapa pemimpin yang masih acuh, enggan berkolaborasi, enggan berkorban, dan enggan menyokong dan mendorong karyawan mereka untuk bekerja (Rachmadani, 2018). Masalah seperti ini masih sering terjadi di sekitar kita dalam organisasi dan perusahaan. Jika seorang pemimpin gagal bertindak sebagai pemimpin, dia akan merusak kekompakan tim dan kinerja individu, yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian tujuan. Selain itu, fenomena ini terjadi di lokasi penelitian: beberapa karyawan terus merasa tidak puas dengan posisi mereka sebagai pemimpin, beberapa merasa bahwa pemimpin mereka masih gagal mendorong kerja sama tim yang efektif, dan beberapa merasa bahwa pemimpin mereka kurang tepat dalam memberikan tugas kepada para anak buahnya. Juga ada pula karyawan yang mempunyai rasa kurang puas dengan kerjasama tim mereka karena kurangnya kekompakan dalam mengerjakan tugas dan kurangnya tanggung jawab.

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah di PT. Pradiksi Gunatama Tbk (PGUN) perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1995 selaku lahan kebun sawit yang juga penghasil minyak kelapa sawit mentah berdaya muat 60 hingga 90 ton per jam. Perusahaan juga membuat minyak kelapa sawit mentah dan minyak inti sawit mentah, dengan dukungan beberapa bidang usaha lainnya yaitu konstruksi dan transportasi.

PT. Pradiksi Gunatama merupakan perusahaan besar yang menaungi banyak karyawan di dalamnya. Peranan manajemen yang baik sangatlah diperlukan. Untuk mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan dalam kegiatan

perusahaan, diperlukan kolaborasi dan kepemimpinan yang apik guna meraih capaian yang diharapkan. Pencapaian ini bisa diamati dengan memperhatikan output kerja secara mutu dan banyaknya hasil yang dicapai pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya sesuai dengan beban kewajibannya. Namun, masalah lain yang sering muncul saat bekerja sama dalam kelompok yaitu ketidak kompakkan dan kurang partisipasi dari setiap rekan kelompok, yang menyebabkan kegiatan yang harus dikerjakan untuk perusahaan tidak rampung dalam waktu yang seharusnya, sehingga secara tidak langsung membuat hasil kerja yang dihasilkan tidak sinkron dengan yang diharapkan.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim adalah suatu hal penting yang seharusnya diperhatikan untuk menjaga kinerja karyawan. Pada studi yang telah dilaksanakan oleh Jawabreh, Masa'deh dan Hamasah (2020) dengan judul "*Factors Influencing the Employee Service Performances in Hospital Industry Case Study Aqba Five Stars Hotel*" dimana variabel bebasnya adalah pelatihan, kepemimpinan, kerjasama tim, lingkungan kerja serta evaluasi kinerja karyawan mempunyai pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada studi yang dilaksanakan oleh Umair Mughal (2020) dalam penelitian dengan judul "*The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances*" berbeda, dimana kepemimpinan dan kerjasama tim tidak berpengaruh secara simultan kepada variabel kinerja karyawan .

Dengan memperhatikan motif kerangka yang telah ditulis, penulis terkesan dan ingin melakukan penelitian tentang masalah kepemimpinan,

kerjasama tim, dan kinerja pegawai. Dengan alasan itu, penulis memutuskan akan melangsungkan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pradiksi Gunatama di Kabupaten Paser”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pradiksi Gunatama, Paser ?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pradiksi Gunatama, Paser ?
3. Apakah kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pradiksi Gunatama, Paser ?

C. Tujuan Penelitian

Hasil yang dituju pada penelitian ini yakni untuk memperoleh data informasi yang diperlukan dalam penelitian demi materi pembuatan skripsi, yaitu salah satu ketentuan guna mencapai gelar sarjana di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Mengenai hal ini maksud yang dituju dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pradiksi Gunatama, Paser.

2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Pradiksi Gunatama, Paser.
3. Untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Pradiksi Gunatama, Paser.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi;

1. Kepada penulis

Diharapkan bahwa studi yang dilakukan akan memberi lebih banyak pengalaman, wawasan, dan pengetahuan tentang masalah yang diteliti. Ini juga akan membantu dalam mengaplikasikan dan menyebarkan teori-teori yang dipelajari ke dunia kerja.

2. Kepada akademisi

Studi yang dihasilkan ini diharapkan akan menjadi sumber pembelajaran, acuan, dan data perbandingan kepada para peneliti berikutnya.

3. Kepada tempat penelitian

Diharapkan penelitian ini akan memberi PT Pradiksi Gunatama Kecamatan Batu Engau lebih banyak informasi dan pengetahuan tentang sebesar apa pengaruh yang diberikan kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasilnya akan bermanfaat untuk menjadi alat untuk mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan.

E. Batasan Masalah

Karena pembelajaran terkait judul skripsi ini masih terbilang sangat luas, penulis membatasi topik hanya pada seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang bekerja di pabrik kelapa sawit PT. Pradiksi Gunatama, Paser.