

# **BAB I**

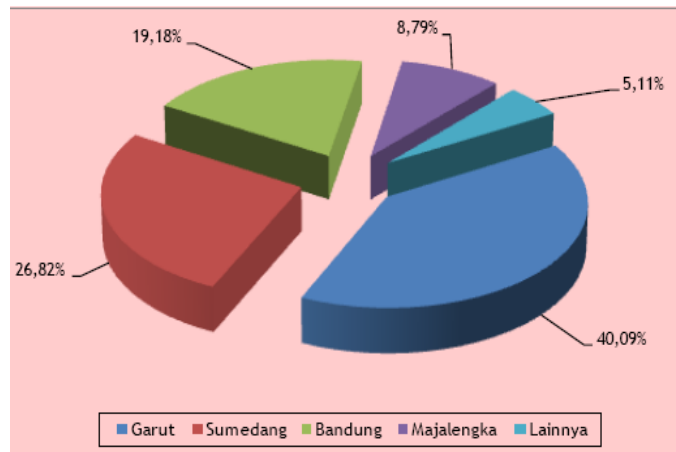
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembangunan ekonomi dalam pembangunan jangka panjang di Indonesia mempunyai sasaran utama mencapai keseimbangan antarsektor pertanian dan industri. Keseimbangan tersebut dicapai apabila kondisi perekonomian atau industri didukung oleh sektor pertanian yang tangguh. Pembangunan pertanian di Indonesia bertujuan untuk meningkatkan produksi pertanian guna memenuhi kebutuhan pangan dan industri dalam negeri, meningkatkan ekspor, meningkatkan pendapatan petani, memperluas lapangan pekerjaan, dan mendorong kesempatan berusaha (Soekartawi, 2013). Salah satu strategi pembangunan pertanian ke depan adalah pengembangan agroindustri pedesaan, yang merupakan pilihan strategis dalam peningkatan pendapatan dan sekaligus membuka lapangan pekerjaan. Agroindustri pedesaan merupakan upaya strategis karena diperhitungkan dapat turut serta menanggulangi masalah pengangguran dan pemberdayaan (*empowering*) ekonomi masyarakat.

Kabupaten Garut merupakan salah satu daerah tingkat II di Jawa Barat yang memiliki tingkat kesuburan tanah yang sangat baik. Oleh karena itu daerah Garut cocok untuk ditanami berbagai jenis tanaman, baik komoditi pertanian, perkebunan, maupun kehutanan. Salah satu tanaman perkebunan yang sangat potensial dibudidayakan dan diolah di Kabupaten Garut adalah tembakau. Budidaya dan pengolahan tembakau ini telah memberikan efek positif

bagi pengembangan ekonomi lokal terutama dalam hal penyerapan tenaga kerja di wilayah Karangpawitan, Wanaraja dan Bayongbong.



Sumber : BPS, diolah

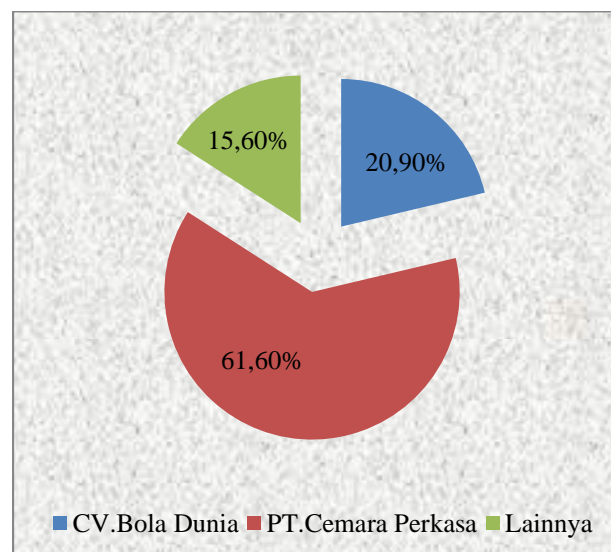
**Gambar 1.1**  
**Kabupaten Sentra Produksi Tembakau di Jawa Barat**  
**Tahun 2016**

Produksi tembakau di Garut dari tahun ke tahun mengalami penurunan sebesar 35,7% hingga akhir Desember 2016 jumlah tembakau yang dihasilkan mencapai 33.650 ton lebih rendah dibandingkan tahun 2015 yang mencapai 37.279 ton. Turunnya produksi tembakau Kabupaten Garut tidak terlepas dari sejumlah permasalahan diantaranya kampanye anti rokok yang dipelopori WHO (*World Health Organization*) sejak tahun 1974. Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 38/2000, antara lain menetapkan pembatasan kadar nikotin dan tar (dalam asap) maksimum 1,5 dan 20 mg per batang rokok.

Peraturan Pemerintah tersebut berdampak cukup besar, antara lain penurunan produksi rokok keretek dan harga tembakau lokal, sehingga akhirnya diperbarui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19/2003 yang mencabut ketentuan kadar nikotin dan tar tersebut, tetapi setiap bungkus rokok tetap wajib

mencantumkan kadar tar dan nikotin yang terkandung serta peringatan bahaya merokok bagi kesehatan. Selain itu Departemen Pertanian wajib mencari tembakau dengan resiko kesehatan seminimal mungkin, di antaranya kadar nikotin dari tembakau cukup rendah. Saat ini petani tembakau di Kabupaten Garut lebih banyak mengembangkan tembakau jenis lokal yang kadar nikotinnya tinggi sehingga berdasarkan regulasi internasional tidak bisa dijual di pasar dunia.

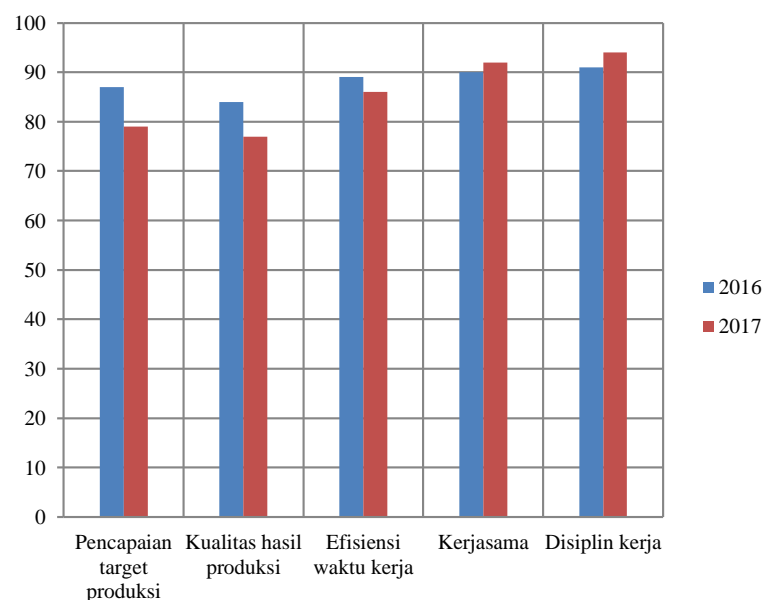
Permasalahan eksternal tersebut tentunya dapat berimbas pada rendahnya daya serap tembakau lokal oleh para pelaku usaha industri pengolahan tembakau yang ada di wilayah tersebut. CV. Bola Dunia Garut yang bisnis intinya bergerak dalam industri pengolahan tembakau merasakan imbas dari permasalahan eksternal tersebut, akan tetapi CV. Bola Dunia Garut juga menghadapi tekanan persaingan usaha yang sangat ketat dengan para pelaku usaha sejenis yang ada di Kabupaten Garut.



Sumber : CV. Bola Dunia diolah

**Gambar 1.2**  
**Persentase Kapasitas Produksi Pengolahan Tembakau**  
**CV. Bola Dunia Tahun 2017**

Gambar 1.2 memperlihatkan kapasitas produksi CV. Bola Dunia, PT. Cemara Perkasa dan industri pengolahan tembakau lainnya di Kabupaten Garut. CV. Bola Dunia Garut menghadapi sejumlah pesaing yang cukup kuat dalam menjalankan usahanya, salah satunya adanya PT. Cemara Perkasa yang kapasitas produksinya lebih besar dibandingkan CV. Bola Dunia itu sendiri. Persentase kapasitas produksi CV. Bola Dunia tahun 2017 jauh lebih rendah dibandingkan PT. Cemara Perkasa Garut. Kondisi ini mengindikasikan tingkat penguasaan pasar dari CV. Bola Dunia masih rendah dan hal ini disinyalir akibat masih rendahnya daya saing karyawan yang bermuara pada rendahnya kinerja karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, masalah perbaikan kinerja karyawan menjadi pekerjaan rumah bagi pimpinan CV. Bola Dunia. Gambar 1.3 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan.



**Gambar 1.3**  
**Skor Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**CV. Bola Dunia Tahun 2016-2017**

Sumber : CV. Bola Dunia tahun 2016/2017

Gambar 1.3 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan berdasarkan beberapa indikator masih berada pada katagori kurang terutama mencakup aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih bermasalah dan membutuhkan langkah yang tepat agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan yang dapat menghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai kepemimpinan dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Siagian (2012:16) menyatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya. Dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Pendapat lainnya diungkapkan oleh Fahmi (2014:101) yang menyebutkan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka suatu perusahaan pada dasarnya bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai cara yang efektif agar kinerja karyawannya tetap terjaga. Akan tetapi masalah kepemimpinan seringkali kurang efektif akibat terbatasnya waktu dan jalinan

komunikasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga menghambat pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan penulis melakukan pra survei kepada 30 orang karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei Kepemimpinan**

Pernyataan	Jawaban					Jmlh	Rata-rata	Kriteria
	SB	B	KB	TB	STB			
Kesediaan mendengar masalah bawahan	4	15	6	4	1	107	3.57	Baik
Menerima saran bawahan	1	8	13	7	1	91	3.03	Kurang Baik
Menekankan pencapaian target	2	10	15	3	0	101	3.37	Kurang Baik
Mempertahankan standar	3	7	11	8	1	93	3.10	Kurang Baik

Sumber: Hasil Pra Survei, diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 1.1 secara rata-rata variabel kepemimpinan masih dianggap kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pernyataan nomor 2-4 mayoritas responden memberikan penilaian yang kurang baik. Hasil ini juga diperkuat hasil wawancara yang telah dilakukan penulis terhadap 10 karyawan CV. Bola Dunia Garut pada April 2018 didapat informasi bahwa kepemimpinan yang ada di CV. Bola Dunia Garut menunjukkan hal yang masih kontraproduktif antara lain, pemimpin jarang terjun langsung kelapangan untuk melihat karyawannya bekerja, disamping itu setiap hari sebelum karyawan melakukan pekerjaannya pemimpin jarang memberikan pengarahan dan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya.

Kondisi ini juga diperkuat oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hardiyana dan Helwiyana (2013); Ridewan, dkk (2016); Profita, dkk (2017); Prasetya, dkk (2017); Ernaldiwan (2017); Ogola, *et al* (2017) menunjukkan hasil

bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Sukarja dan Machasin (2015) Salutondok dan Soegoto (2015); serta penelitian dari Sari dan Hendro (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan selain dapat membuat keputusan yang tepat juga dapat mendorong atau memotivasi bawahan untuk mencapai target pekerjaan, Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar maubekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Hasibuan (2013:141) menyatakan bahwa motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki perusahaan adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Tidak terpenuhinya unsur-unsur pembentuk motivasi tentunya akan menghambat kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja karyawan penulis melakukan pra survei kepada 30 orang karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survei Motivasi Kerja**

Pernyataan	Jawaban					Jmlh	Rata-rata	Kriteria
	SB	B	KB	TB	STB			
Kesesuaian penghasilan dengan kebutuhan hidup	3	8	16	3	0	101	3.37	Kurang Baik
Pemenuhan tempat tinggal	2	9	14	4	1	97	3.23	Kurang Baik
Jalinan komunikasi antar rekan kerja	5	14	8	3	0	111	3.70	Baik
Pengakuan atasan atas prestasi kerja	2	9	12	5	2	94	3.13	Kurang Baik

Sumber: Hasil Pra Survei, diolah (2018)

Tabel 1.2 memperlihatkan motivasi kerja karyawan secara rata-rata masih rendah. Hasil ini juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan karyawan CV. Bola Dunia Garut pada April 2018 didapat informasi bahwa motivasi utama karyawan bekerja adalah terpenuhinya kebutuhan dasar khususnya gaji pokok masih dibawah standar upah minimum regional Kabupaten Garut serta pemenuhan tempat tinggal dan pengakuan yang objektif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja bagus. Masalah tersebut di atas tentunya dapat mempengaruhi rendahnya karyawan untuk selalu termotivasi dalam bekerja.

Masalah motivasi kerja yang rendah juga apat diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hashim Zameer, *et al* (2014), Abdulsalam dan Mawoli (2012), M. Umer Paracha, *et al* (2012) dan Pangestuti, *et al* (2014) masih terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian. Berangkat dari inkonsistensi tersebut maka celah penelitian inilah yang diangkat dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bola Dunia Garut”**.



## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV.Bola Dunia yaitu kepemimpinan dan motivasi.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja karyawan CV.Bola Dunia. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator kepemimpinan dan motivasi yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

#### **1. Kinerja Karyawan**

- Ketelitian karyawan masih rendah
- Pencapaian target kerja rendah
- Ketelitian dan kerjasama masih rendah

#### **2. Kepemimpinan**

- Pemimpin jarang terjun langsung kelapangan untuk melihat karyawannya bekerja,
- Kurangnya arahan yang jelas dari atasan
- Kesediaan untuk menerima saran masih rendah
- Upaya mempertahankan standar kinerja masih rendah

### 3. Motivasi Kerja

- Pemenuhan kebutuhan dasar rendah
- Pemenuhan akan jaminan pekerjaan rendah
- Pengakuan yang objektif bagi karyawan yang memiliki prestasi

#### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan di CV.Bola Dunia Garut
2. Bagaimana motivasi kerja di CV.Bola Dunia Garut
3. Bagaimana kinerja karyawan CV.Bola Dunia Garut
4. Berapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.Bola Dunia Garut baik secara simultan maupun parsial

#### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis;

1. Kepemimpinan di CV.Bola Dunia Garut.
2. Motivasi kerja karyawan di CV.Bola Dunia Garut.
3. Kinerja karyawan di CV.Bola Dunia Garut.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.Bola Dunia Garut baik secara parsial maupun simultan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Melalui penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Sebagai penunjang dalam penerapan ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai kinerja karyawan.
2. Dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Sebagai penunjang meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki kepemimpinan dan motivasi kerja.

#### **1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk selalu memunculkan motivasi kerja yang tinggi untuk karyawan.

#### **1.4.4 Manfaat Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kepemimpinan yang dijalankan, meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.