

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang tergantung kepada kemampuan sumber daya manusianya atau pegawai dalam perusahaan tersebut dalam rangka memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, melaksanakan tugas-tugas kerja, suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangatlah penting.

Dalam rangka memajukan kinerja karyawan atau sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan disiplin, maka dari itu dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut diperlukan juga peran besar dari pemimpin organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang berkualitas baik secara pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, akan

membuat suatu organisasi mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Karena sumber daya manusia adalah kunci yang menggerakkan roda organisasi sehingga bisa berjalan secara dinamis. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah diterapkannya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai.

Salah satu hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan serta perusahaan adalah penerapan kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam bejalannya suatu organisasi maupun sebuah kelompok. Dalam rangka mewujudkan tujuan bersama, sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian ataupun arahan dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk di arahkan ke arah yang sama. Dengan demikian maka di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Menurut Rina Wirawan (2019) dalam Skripsinya yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Bintang Swalayan Ponorogo” menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen suatu organisasi. Karena standar tersebut diasosiasikan dengan mereka yang bertindak sebagai eksekutif, kompetensi kepemimpinan seorang individu tidak diukur dengan standar kompetensi operasional, tetapi diarahkan kepada orang lain, bawahannya, untuk perilaku

seperti itu dan kemampuan mereka untuk bertindak dalam skala skala pengaruh. Anda memiliki kemauan dan kemampuan untuk memberikan kontribusi positif yang ideal bagi perusahaan.

Kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja orang. Keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sangat bergantung pada otoritas, dan bawahan pemimpin itu sendiri, rekan kerja, atau juga sangat bergantung pada antusiasme pemimpin terhadap atasannya. Kurangnya kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dan memberikan pengembangan karyawan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Kurangnya antusiasme karyawan juga. B. Tidak masuk kerja dengan disiplin akan menyebabkan kinerja yang buruk jika karyawan malas.

PT Molindo Raya Industrial adalah salah satu perusahaan ethanol terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu dari tiga produsen ethanol terbesar di Indonesia yang memproduksi 51 juta liter ethanol setiap tahunnya. Molindo menjual 90% produknya di pasar domestik. Molindo memproduksi etanol melalui proses fermentasi. Karbondioksida hasil samping fermentasi diolah menjadi karbondioksida cair oleh PT MIG, anak perusahaan PT Molindo Raya Industrial, dan limbah cair Vinase diolah menjadi pupuk kalium dan pupuk organik. Produk utama Molindo, ethanol, diklasifikasikan ke dalam beberapa grade seperti Prime Quality, Super Quality, Anhydrous Quality dan Spirits. Etanol banyak digunakan dalam industri barang konsumsi seperti industri kosmetik, industri tembakau, industri makanan dan minuman,

industri farmasi dan obat tradisional, industri cat, dan industri tinta. Produk sampingan karbon dioksida cair food grade banyak digunakan dalam industri minuman, industri tembakau, industri pengelasan, industri es kering dan industri makanan beku. Pupuk kalium yang merupakan produk sampingan dapat dibagi menjadi dua jenis, pupuk kalium bubuk dan pupuk kalium granular, selain karbon dioksida cair, tetapi hanya pupuk organik granular yang dijual.

Dalam penerapan kepemimpinan pada perusahaan tentu saja terdapat kelemahan atau hal-hal yang membuat proses penerapan kepemimpinan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi tidak berjalan dengan baik. Kelemahan dari seorang pemimpin tersebut diantaranya menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi, lebih mementingkan tujuan pribadi daripada tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak ingin menerima saran, kritik, dan pendapat. Hal tersebut tentu saja dapat menjadi penghambat bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Seperti halnya Fenomena kepemimpinan yang Bintang Swalayan pada pengamatan yang dilakukan oleh Rina Wirawan dalam tulisan skripsinya yang berjudul “Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bintang Swalayan Kepemimpinannya memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam menentukan kegiatan mereka. Apakah ia berpartisipasi atau tidak. Kepemimpinan Bintang Swalayan disebabkan penerapan teori kepemimpinan Islam yang menyatakan bahwa bawahan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan dimana pemimpin menyuarakan pendapatnya. Dalam praktiknya,

kepemimpinan ini ditandai dengan upaya membangun hubungan yang efektif berdasarkan prinsip perlakuan subjektif satu sama lain. Pemimpin melihat organisasinya sebagai individu yang perlu dihormati, dihargai dan diakui hak dan tanggung jawabnya. Ini berarti bahwa setiap individu, seperti manajer itu sendiri, diterima ke dalam dirinya dengan kepribadiannya sendiri Ide, pendapat, minat, dan perhatian bersifat individual, selalu dihargai dan diarahkan untuk kebaikan bersama.

Terkait dengan permasalahan tersebut terdapat teori manajemen sumber daya manusia yang bisa menjadi referensi dalam rangka mewujudkan penerapan kepemimpinan yang baik. Teori tersebut adalah teori hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow. Dimana teori tersebut menjadi landasan peneliti untuk menilai kinerja pemimpin di Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial. Peneliti ingin melihat bagaimana Implementasi Teori Kebutuhan Maslow, apakah sudah di Implementasikan dengan baik.

Penelitian ini sejatinya melihat bagaimana peran pemimpin di perusahaan PT Molindo Raya Industrial khususnya pada divisi operasional. Dimana menurut peneliti divisi operasional memegang peran penting dalam jalannya perusahaan. Teori Hierarki Abraham Maslow sendiri merupakan variabel pendukung untuk melihat peran pemimpin di Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial, dimana nantinya peneliti akan melihat apakah pimpinan Sudah menjalankan proses kepemimpinan dengan baik. Nantinya peneliti akan melihat dari sudut pandang pegawai apakah kebutuhan mereka sudah terpenuhi berdasarkan dari teori hierarki Abraham Maslow. Indikator Keberhasilan

implementasi nantinya akan dilihat dari seberapa berhasilnya pimpinan menjalankan tugas, fungsi, serta wewenangnya dalam memenuhi kebutuhan pegawai berdasarkan teori hierarki Abraham Maslow.

Mengingat pentingnya pengaruh peran pemimpin dalam berjalannya organisasi yang beraneka ragam, maka pemimpin harus benar-benar mumpuni untuk berhasil memimpin bawahannya sehingga dapat secara efektif dan efisien mencapai produktivitas dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap judul tersebut dengan judul **“IMPLEMENTASI TEORI HIERARKI KEBUTUHAN MASLOW TERHADAP PENERAPAN KEPEMIMPINAN PERUSAHAAN PADA DIVISI OPERASIONAL PT MOLINDO RAYA INDUSTRIAL”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah dijabarkan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Terhadap Penerapan Kepemimpinan Perusahaan Pada Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Implementasi Teori Hierarki

Kebutuhan Maslow Terhadap Penerapan Kepemimpinan Perusahaan Pada Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Dari penelitian diatas diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam segi pemikiran mengenai penerapan inflasi, dll. Penelitian ini dilakukan sebagai aplikasi dari ilmu-ilmu yang dipelajari selama penulis mendapatkan keilmuan di program studi administrasi bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

2. Secara Praktis

penulis diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya adalah :

- a. Bagi Peneliti : Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan terutama dalam bidang kepemimpinan mengenai implementasi teori hierarki kebutuhan maslow terhadap penerapan kepemimpinan perusahaan pada divisi operasional PT Molindo Raya Industrial.
- b. Bagi Perusahaan : Dapat menjadi informasi dan masukan positif agar perusahaan bisa lebih maju lagi.

- c. Bagi Pihak Lain : Penulis diharapkan dapat memberi referensi, ide, dan penambahan wawasan serta pengetahuan bagi pembaca untuk mahasiswa, maupun kalangan pihak lain yang ingin melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.