

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan/pihak yang dilayani. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sejauhmana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Gaya kepemimpinan, Etos Kerja, kompetensi dan disiplin kerja.

Permasalahan yang dihadapi oleh organisasi swasta dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah peran pimpinan dalam memimpin instansi, apabila dalam memimpin suatu instansi tidak dapat bersifat adil dan tidak dapat memberikan teladan yang baik kepada bawahannya tentunya akan terjadi anti klimaks dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Begitu juga dengan etos kerja, merupakan kemauan karyawan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri sendiri dan orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang

diyakini. Dari kata etos ini, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Berikut ini merupakan hasil pra survey dengan metode wawancara yang dilakukan mengenai Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada 6 karyawan Industri Hilir Teh PTPN VIII.

**Tabel 1.1**  
**Survey Kinerja Pegawai**

No	Pertanyaan	Kriteria
1	Apakah tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	Tidak
2	apakah anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.	Cukup
3	apakah anda diwajibkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Tidak
4	Apakah anda kurang berinisiatif dalam pekerjaan	Tidak
5	Apakah kerja sama karyawan maupun dengan pimpinan terjalin dengan baik	Cukup

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil survey mengenai Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan tidak memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan, hal ini menyatakan sebagian karyawan belum melakukan pekerjaannya dengan baik. Sementara karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti dan kerja sama karyawan maupun dengan pimpinan terjalin dengan baik dirasa cukup.

Berikut tabel wawancara Gaya Kepemimpinan Paternalistik

**Tabel 1.2**  
**Survey Gaya Kepemimpinan Paternalistik**

No	Pertanyaan	Kriteria
1	Apakah Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	Tidak
2	Apakah Pemimpin dengan senang hati menerima saran dari setiap karyawannya	Kurang
3	Apakah Pemimpin sangat peduli dengan karyawan dengan memberikan bonus pada karyawan berprestasi	Kurang
4	Apakah Pimpinan selalu acuh apabila karyawan memberikan kritikan.	Tidak

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil survey diatas, dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Paternalistik pada Industri Hilir Teh PTPN VIII tidak selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, Pimpinan selalu acuh apabila karyawan memberikan kritikan. Sementara Pemimpin dengan senang hati menerima saran dari setiap karyawannya dan Pemimpin sangat peduli dengan karyawan dengan memberikan bonus pada karyawan berprestasi masih dirasakan kurang.

Berikut tabel wawancara Etos kerja

**Tabel 1.3**  
**Survey Etos Kerja**

No	Pertanyaan	Kriteria
1	Apakah anda bekerja dengan tulus dan penuh syukur adalah rahmat yang turun dari tuhan	Ya
2	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Ya
3	Apakah anda terpanggil untuk menyelesaikan pekerjaan selain dari tanggung jawab per individu	Tidak
4	apakah anda memiliki kualitas pelayanan agar menjadi lebih baik dalam bekerja	Tidak

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil survey mengenai Etos kerja dapat dilihat bahwa Etos kerja rata-rata tidak anda terpanggil untuk menyelesaikan pekerjaan selain dari tanggung jawab per

individu dan memiliki kualitas pelayanan agar menjadi lebih baik dalam bekerja. Sementara bekerja dengan tulus dan penuh syukur adalah rahmat yang turun dari Tuhan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab menjawab Ya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
2. Pimpinan selalu acuh apabila karyawan memberikan kritikan.
3. Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja dengan tuntas dan dengan integritas
4. Karyawan kurang berinisiatif dalam pekerjaannya

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partenalistik, Etos kerja dan Kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII
2. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan Partenalistik terhadap Kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII
3. Bagaimana pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja karyawan Industri Hilir Teh PTPN VIII

4. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan paternalistik dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Etos kerja dan Kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan paternalistik dan Etos kerja pada Industri Hilir Teh PTPN VIII.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Etos kerja dan Kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan Paternalistik dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berikut adalah kegunaan (manfaat) secara praktis untuk beberapa pihak.

#### **1. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan finansial guna meningkatkan kinerja perusahaan.

#### **2. Bagi kalangan akademis**

Penelitian menghasilkan kajian deskriptif Etos kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dapat menambah literatur dalam kajian motivasi dan kepuasan kerja.

## 1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Cipadung Kidul, Panyileukan, Bandung City, West Java 40614

### 1.5.2 Waktu Penelitian

**Gambar 1.1**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■	■																						
2	Melakukan penelitian			■																					
3	Mencari data				■																				
4	Membuat proposal Usulan Penelitian				■																				
5	Seminar Usulan Penelitian					■	■																		
6	Revisi							■																	
7	Penelitian lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■								

