

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang peningkatan persaingan antara perusahaan semakin tinggi sehingga SDM yang harus berkualitas mampu bekerja dengan baik di suatu organisasi maupun perusahaan salah satunya ialah produktivitas kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengolahan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai [1].

Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi [2]. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat, sehingga mewujudkan kinerja yang berkualitas dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik dan berwawasan luas.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) salah satunya adalah PKS Tanjung Medan merupakan pabrik kelapa sawit PT.Perkebunan Nusantara V yang letaknya di Desa Pujud Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. PKS Tanjung Medan yang berjarak \pm 60 kilometer dari bagan batu. PKS Tanjung Medan mengelolah tumbuhan sawit menjadi olahan seperti minyak sawit, inti sawit dan karet. Perusahaan tersebut mulai beroperasi sejak 9 April 1996 dengan luas areal 17.03 Ha. Oleh PT. Kesco Teguh Perkasa dan luas Pencadangan air 111.50 Ha dengan kantor pusat di Pekanbaru.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan

untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas daya manusia yang ada didalamnya.

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan [3]. Masalah produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan, karyawan adalah aset utama dalam mengenai masalah perusahaan. Karyawan selalu terkait dalam hal perusahaan, dan memegang peran penting dalam mengendalikan komponen-komponen yang ada dalam perusahaan. Khususnya dalam mengendalikan mesin-mesin yang ada di pabrik. Produktivitas kerja juga mencerminkan hasil kinerja karyawan dalam mencapai tujuan.

Penyebab produktivitas para karyawan ditempat kerja sangat rendah karena banyak waktu pada jam kerja yang terbuang sebagai akibat gerak-gerik mereka yang tidak efisien. Melalui upaya merinci pekerjaan hingga menjadi kegiatan terkecil dan sederhana disertai pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan. Namun demikian keinginan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar lebih optimal tidak dibarengi dengan performa kerja karyawannya [4]. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah gaya kepemimpinan, pengawasan dan kedisiplinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian. Kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu [5]. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin yang baik apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Sukses tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Berdasarkan prasurvey gaya kepemimpinan demokratis merupakan yang diterapkan oleh pemimpin PKS Tanjung Medan PTPN V Riau terhadap karyawannya. Sosok pemimpin yang mengayomi mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang dilakukan dan ditetapkan. Namun beberapa karyawan yang memanfaatkan sosok pemimpin yang demokratis tersebut dengan tidak patuh saat melaksanakan tugas saat bekerja dilapangan. Pimpinan PKS Tanjung Medan PTPN V Riau tetap bersifat tegas untuk menegur dan memperingati karyawan yang bekerja tidak sesuai aturan dan peraturan yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan [6]. Sedangkan pada penelitian yang lain menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan [7].

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab perlu pengawasan karyawan dalam hal pengolahan pabrik yang tepat agar dapat bekerja secara maksimal. Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil kegiatan koreksi yang diperlihatkan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Pengawasan dilakukan bertujuan untuk memastikan sampai dimana pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan menurut rencana atau program, mengadakan koreksi, modifikasi dan waktu yang tepat saat berlangsung proses kegiatan agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dan mengadakan penilaian pelaksanaan kerja yang mendukung terhadap seluruh aktivitas [8]. PKS Tanjung Medan PTPN V Riau juga memiliki beberapa jenis jabatan yang secara fungsional sama halnya dengan seorang pemimpin, dapat kita ketahui setiap lokasi yang dimiliki oleh perusahaan ini

memiliki seorang asisten yang mana posisinya sebagai atasan dalam satu kawasan pabrik pengolahan tersebut. Dan dibawah asisten tersebut ada mandor 1 (besar) yang tugasnya melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh operator-operator yang ada dibawahnya antara lain operator pabrik biji yang merangkap operator boiler, operator perebusan, operator presan, operator oisting crame, operator kamar mesin (*power plant*), operator klarifikasi. Operator-operator diatas mengawasi karyawan pelaksana.

Pengawasan yang terjadi pada PKS Tanjung Medan PTPN V Riau dalam lingkungan kantor cukup baik masih dapat terkontrol oleh pemimpin namun kurangnya fungsi pengawasan terhadap setiap aktifitas lapangan, kadang menyepelkan hal-hal kecil yang sebenarnya sangat prinsip seperti: tidak melaksanakan prosedur koordinasi/pertemuan harian dan mingguan sebagai bahan evaluasi lapangan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan [9]. Sedangkan pada penelitian yang lain menyatakan pengawasan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan [10].

Kegiatan pendisiplinan perlu dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard aturan yang berlaku diperusahaan, sehingga penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktunya. Jika karyawan datang kekantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang berikan dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Selain gaya kepemimpinan dan pengawasan, Disiplin kerja perlu dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standard dan aturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri karyawan tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai prestasi dan produktivitas kerja yang optimal baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui penilaian produktivitas kerja karyawan dalam rangka mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Disiplin di PKS Tanjung Medan PTPN V Riau dari segi ketepatan waktu kehadiran karyawan setiap harinya belum optimal. Setiap paginya setiap karyawan harus melaksanakan apel pukul 06.45 AM namun beberapa karyawan ada yang kurang disiplin terlambat apel. Biasanya karyawan terlambat apel merupakan karyawan yang tidak di perumahan yang disediakan oleh perusahaan. Jarak tempuh yang dilalui cukup jauh maka beberapa karyawan tidak tepat waktu. Ketidakteraturan dari karyawan PKS Tanjung Medan PTPN V Riau lainnya adalah tingginya pelanggaran-pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan berulang-ulang namun teguran dari pihak manajemen selalu tidak dihiraukan. Yang kurang disiplin biasanya karyawan yang tidak tinggal di perumahan yang disediakan oleh perusahaan. Jarak tempuh yang dilalui cukup jauh maka beberapa karyawan tidak tepat waktu. Karyawan yang sering terlambat maka akan mendapatkan teguran dari atasan yaitu memulangkan karyawan yang sering terlambat dan memotong gaji karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [11]. Sedangkan pada penelitian yang lain menyatakan kedisiplinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [12].

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PKS Tanjung Medan PTPN V Riau”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS Tanjung Medan PTPN V Riau?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS Tanjung Medan PTPN V Riau?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS Tanjung Medan PTPN V Riau?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS Tanjung Medan PTPN V Riau?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PKS Tanjung Medan PTPN V Riau.

1 Variabel Terikat : Produktivitas Kerja Karyawan

(Y)

2 Variabel Bebas (X) : Gaya Kepemimpinan(X_1), Pengawasan (X_2), Kedisiplinan (X_3)

3 Objek Penelitian : Karyawan Pabrik PKS Tanjung Medan PTPN V Riau

4 Periode : Tahun 2021

Pengamatan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PKS Tanjung Medan PTPN V Riau
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PKS Tanjung Medan PTPN V Riau
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PKS Tanjung Medan PTPN V Riau
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PKS Tanjung Medan PTPN V Riau

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca, tentang gaya kepemimpinan, pengawasan dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PKS Tanjung Medan PTPN V Riau. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian lanjutan.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Kedisiplinan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang diharapkan perusahaan dan menjadikannya sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PKS Tanjung Medan PTPN V Riau.

1.6.Originalitas

Dalam originalitas, penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian terdahulu dilakukan oleh Rina pada tahun 2020 dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon” [13]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu menggunakan Gaya Kepemimpinan sebagai variable bebas dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variable terikat, sedangkan dalam penelitian ini menambah Pengawasan dan Kedisiplinan sebagai variable bebas dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variable terikat. Pengawasan adalah sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai [14]. Alasan peneliti menambah variable Pengawasan adalah karena Pengawasan merupakan bagian yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang direncanakan. Dan menambahkan variabel kedisiplinan karena kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan- perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumberdaya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga berusaha dapat bertahan ditengah persaingan perusahaan lain yang sejenis [15]. Disiplin dalam suatu perusahaan sangat penting dalam tanggung jawab dalam mengerjakan tugas tujuan perusahaan membuat peraturan yang ditetapkan untuk mengubah perilaku karyawan upaya meningkatkan kesediaan karyawan dalam bekerja dalam mentaati semua peraturan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Objek penelitian terdahulu di Bank Danamon Makassar, sedangkan penelitian ini dilakukan di PKS Tanjung Medan PTPN VRiau.
3. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2020, Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021