

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan tertentu. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola dan pengawasan yang merupakan penentuan tujuan organisasi [1]. Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan hal yang paling penting dilakukan, sebab dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membentuk satuan kerja yang efektif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset utama yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan penentuan berhasil atau tidaknya, tujuan dari organisasi tersebut.

Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero), disingkat PTPN III, dibentuk berdasarkan PP No.8 Tahun 1996, tanggal 14 Februari 1996. Perusahaan yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini merupakan kebun-kebun di wilayah Sumatera Utara dari PTP VI, PTP VII dan PTP VII. PT Perkebunan Nusantara mengusahakan Komoditi kelapa sawit, karet, kakao dengan areal konsesi seluas 166.909,94 hektar. Pada PT Perkebunan Nusantara III memiliki 32 unit kebun yang salah satunya ialah Unit Distrik Labuhan Batu Selatam pada kebun Sei Kebara yang memiliki 1 kantor besar.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hal yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka

kepada instansi atau organisasi [2]. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur serta mengevaluasi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Kinerja karyawan pada kantor besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara para karyawan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat mencapai kesuksesan dalam suatu persaingan bisnis, karyawan bekerja keras dengan maksimal dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut merupakan tantangan besar bagi perusahaan hal yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia SDM yang ada didalamnya. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencanaan dan pelaksanaan terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

Adapun yang mempengaruhi kinerja adalah Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan dapat berbeda-beda sesuai dengan perbedaan karakteristik setiap karyawan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dalam tujuan individu untuk pencapaian tujuan tertentu [3]. Gaya kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat guna mempengaruhi bawahan agar melaksanakan perintah sesuai keinginannya agar menciptakan kinerja karyawan yang baik. Dengan demikian seorang pemimpin dapat menjalin hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dengan memimpin. Seorang pemimpin harus mampu berpikir secara sistematis dan teratur, mempunyai pengalaman dan pengetahuan serta mampu menyusun rencana tentang apa yang dilakukan. Namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas kemana tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di kantor besar pada PT. Perkebunan III Sei Kebara, pimpinan memberi tugas kepada karyawan sesuai kemampuan kinerja karyawan. Hal itu terlihat pada saat hasil laporan dari setiap afdeling dan seluruh tugas yang ada di kantor besar, karyawan dikerjakan sesuai dengan tugas dan kemampuannya masing masing berdasarkan jabatannya. Jika pekerjaan tidak selesai dengan jadwal yang ditentukan, maka karyawan lain

akan dibebankan dengan tugas tersebut. Pimpinan terjun langsung dikantor setiap hari tetapi karena memiliki bawahan seperti asisten, itu yang mempermudah pekerjaannya maka, manager hanya mengontrol aktivitas yang dilakukan asisten dan itu. Selain itu pimpinan juga, memiliki bersikap tegas dan bijaksana dengan karyawannya karena semua data dalam setiap pekerjaan harus di selesaikan tepat waktu dan dikirim ke kantor pusat. Keterangan tersebut merujuk bahwa pimpinan menerapkan Kepemimpinan Otoriter yaitu Pengawasan dilakukan secara ketat agar pekerjaan yang ada dilakukan secara efisien, namun keras dan kaku. Pemimpinan hanya mentolerir kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip yang telah diatur. [3]. Tetapi karena komunikasi antara karyawan dan pimpinan kurang baik, tidak heran jika antara karyawan dan atasan tampak jarang bertegur sapa dikarenakan kesibukkan pimpinan terhadap keperluan pekerjaannya diruangan dan kurangnya komunikasi yang baik dari asisten, itu kepada karyawan mengakibatkan karyawan kurang bergairah atau untuk bekerja. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan diterima dengan baik oleh para karyawan maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang terdahulu bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Namun berbeda dengan penelitian lainnya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5].

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi khususnya pada perusahaan, untuk menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawan maka memerlukan motivasi. Motivasi yang tepat karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan [4]. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula dianggap menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Berdasarkan wawancara dan observasi penulis, para karyawan memiliki rasa keinginan kerja dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Salah satu bentuk motivasi kepada karyawan bekerja biasanya diberi penghargaan (*reward*) untuk

karyawan terbaik pada acara tertentu seperti, HUT perusahaan dan HUT RI. Untuk karyawan yang sudah 25-35 Tahun bekerja di perusahaan akan mendapatkan penghargaan Emas, Jubelaris dan serifikat. Dalam mengoptimalkan pencapaian kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara dikantor besar, yaitu tunjangan sertifikasi lain yang diberikan perusahaan (*carrer planning*) yaitu pendidikan untuk kenaikan jabatan atau golongan. Ini semua diberikan agar karyawan semakin termotivasi dan mendorong karyawan untuk semakin berdaya saing dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian Intensif merupakan salah satu hal pokok yang harus di perhatikan perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya intensif yang di terima. Sebagiain karyawan di kantor besar PT Perkebunan III Sei Kebara masih merasa mendapatkan intensif yang tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka lakukan dalam bekerja, maka karyawaan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian Intensif yang tepat serta cara kerja yang baik, sehingga kedepannya proses kerja organisasi dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan Gaji dan intensif yang mereka terima, karena akan berdampak terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya meningkatkan suatu organisasi. Pemberian motivasi yang tepat membuat karyawan semakin terdorong dan bekerja maksimal dan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung pencapaian visi dan misi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Sedangkan pada penelitian lainnya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [7].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan [8] . Kedisiplinan bagi seorang karyawan merupakan fungsi operatif yang terpenting, karena kedisiplinan yang baik dapat mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri pekerjaan dan menghindari penyalahgunaan waktu istirahat yang telah ditetapkan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang akan dicapai.

Dalam hal ini berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di kantor besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara sangat mengutamakan kedisiplinan karyawan karena merupakan cerminan bagi seluruh afdeling karena merupakan tempat para petinggi jabatan bekerja di kantor besar, baik dari segi kerapian berpakaian dan kebersihan dan tempat bekerja yang nyaman. Tetapi sebagaimana karyawan masih kurang disiplin di dalam perusahaan. Permasalahan yang muncul ketika saya melakukan penelitian, yakni sebagian karyawan masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini terlihat dari beberapa karyawan melanggar SOP (*Standart Operasional Prosedur*) pada pagi hari yang dilakukan setiap hari sebelum bekerja ketika *Morning Briffieng* dan pada saat pandemic covid berjemur pada pagi sebelum memulai bekerja karyawan malas untuk berjemur. Beberapa karyawan masih sering datang terlambat dan menggunakan jam istirahat melebihi waktu yang telah diberikan perusahaan. Selain itu, masalah lainnya pada waktu kerja, masih banyak karyawan menggunakan waktu bekerja untuk kepentingan sendiri, seperti tidak diruang kerja pada jam kerja dan melakukan aktivitas diluar pekerjaan, hal tersebut mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Sedangkan penelitian lainnya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[10]

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk menyusun skripsi dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari Latar Belakang yang diuraikan tersebut maka masalah yang akan diteliti dan diangkat oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara?

### 1.3 Ruang Lingkup

Adapun Ruang Lingkup pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3)
3. Objek Penelitian : Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara
4. Periode Penelitian : 2020 – 2021

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Dari Segi Teoritis

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan.

## 2. Dari Segi Praktis

Dapat memberi masukan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan kepada Manager Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara.

### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV Medan [4]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sedangkan pada penelitian ini penulis menambahkan variabel Disiplin Kerja. Alasan penulis menambahkan variabel tersebut karena Disiplin Kerja dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan di sebuah perusahaan, karena hal ini sangat berpengaruh dalam menciptakan kedisiplinan bagi para karyawan dapat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan maka akan diberikan sanksi bisa teguran baik lisan maupun tertulis. Disiplin merupakan alat yang digunakan manager untuk untuk mengubah perilaku dan kebiasaan yang tidak baik untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan, norma-norma social yang berlaku [8]. Disiplin merupakan pedoman keberhasilan perusahaan jika karyawan dapat menjalankan kewajibannya dalam bekerja dengan kesadaran dan berkorban mengabaikan segala kepentingan pribadi atau golongan untuk perusahaan, maka perlu diterapkan kedisiplinan dan karakteristik yang tegas untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV Medan, penelitian ini dilakukan di kantor besaer PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara.
2. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.