

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja dan karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi [1]. Dalam dunia manajemen sumber daya manusia saat ini menuntut sumber daya manusia bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menimbulkan kejadian yang tidak diinginkan seperti perkembangan yang pesat membuat sumber daya manusia tidak mampu bersaing. Sumber daya manusia perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan organisasi sangat bergantung pada produktivitas kerja yang ada di dalam perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 unit usaha yang mengelola budidaya kelapa sawit dan 1 unit usaha yang mengelola budidaya teh dan 1 unit kebun plasma kelapa sawit yang menyebar di 9 kabupaten, yaitu Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.

Produktivitas merupakan ukuran hubungan antara *input* (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi, dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas *output* (barang dan jasa) [2]. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan pemakaian mesin secara tepat dan peran tenaga kerja yang bersangkutan per satuan waktu.

Dalam pengamatan penulis dan hasil wawancara yang diperoleh produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan masih terdapat rendahnya tingkat produktivitas karyawan dikarenakan masih adanya karyawan yang belum mampu menguasai penggunaan teknologi seperti membuka data dari komputer, scanning data dan

lain sebagainya. Karyawan sering menguluh lamanya data premi panen dan data premi lainnya yang datang dari lapangan, karena harus benar-benar menghitung premi panen dan premi lainnya untuk pembayaran gaji karyawan sehingga untuk melakukan pekerjaannya karyawan sering terhambat. Biasanya ini terjadi di akhir bulan untuk penutupan buku.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain [3]. Kepemimpinan dituntut adanya kreasi dan kompetensi pemimpin untuk mengubah potensi individu dan kelompok menjadi prestasi tinggi dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang ideal membuat produktivitas karyawan meningkat.

Melalui hasil wawancara terhadap karyawan dari perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV Medan karena menurut apa yang dipaparkan oleh karyawan bahwa pemimpin PT Perkebunan Nusantara IV Medan pemimpin tidak melakukan pendekatan secara individu kepada karyawan, dalam arti lain pemimpin jarang sekali melakukan interaksi atau komunikasi kepada karyawan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, bagi yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan [2]. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya.

Motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu bentuk motivasi adalah seperti apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara IV adanya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan yang mencukupi bagi setiap karyawan di PT.Nusantara IV Medan, dimana apresiasi yang dimaksud adalah penghargaan dalam bentuk gaji yang diberikan perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan dalam bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan [2]. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Masalah disiplin kerja dapat terjadi disemua organisasi atau perusahaan, terutama perusahaan dengan skala yang lebih besar. Seperti yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, yang melakukan *finger print* pada saat absensi terlihat bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat setiap harinya dan pulang lebih awal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
4. Apakah Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.3 Ruang Lingkup

Agar penelitian ini terarah dan jelas maka dibutuhkan suatu ruang lingkup sebagai batasan dari penelitian ini dimana yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Variabel Dependen : Produktivitas Kerja (Y)
2. Variabel Independen yang digunakan adalah:
 - a. Gaya Kepemimpinan (X_1)
 - b. Motivasi Kerja (X_2)
 - c. Disiplin Kerja (X_3)
3. Objek pengamatan : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Bagian SDM
4. Periode Pengamatan : Oktober 2018 – Mei 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Untuk mengetahui Disiplin kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh yaitu:

1. Praktis
 - a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai bahan masukan yang berguna untuk mengevaluasi kembali gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dalam perusahaan serta dapat mencari bahan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sehingga tercapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, adalah untuk peneliti dapat menggunakannya sebagai referensi atau landasan untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Teoritis

Manfaat bagi peneliti selanjutnya menambah referensi dan penelitian sejenis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk ” [2].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan. Karena Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain [3]. Sebab tanpa adanya gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam

mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu di pengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri.

- b. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan PT.Kabelindo Murni, Tbk. Penelitian ini melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Periode pengamatan sebelumnya pada tahun 2013, penelitian ini dilakukan tahun 2018.



UNIVERSITAS MIKROSKIL