

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan seluruh pelaksanaan 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 perencanaan dan pelaksana terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan [1]. Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan hal yang sangat 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 pada perusahaan. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan penentu berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang akan dicapai.

Gaya Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat berbeda-beda sesuai dengan perbedaan karakteristik setiap karyawan. Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu [2]. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat guna mempengaruhi bawahan agar melaksanakan perintah sesuai keinginannya agar menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Motivasi merupakan ketersediaan melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu [2]. Motivasi menjadi hal yang penting bagi keberhasilan organisasi karena karyawan memerlukan motivasi sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan hal yang harus diberikan oleh atasan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja [3]. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Yang akan merasa puas jika memiliki kesesuaian antara kemampuan atau keterampilan dengan harapan terpenuhi haknya sebagai karyawan. Kepuasan kerja mempersoalkan pemenuhan hak karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kepuasan karyawan yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi [4]. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur atas pekerjaan yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan guna mewujudkan tujuan perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara IV Medan berdiri sejak tanggal 11 maret 1996. Yang merupakan hasil peleburan dari tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII, dan PT Perkebunan VIII (Persero) . PT Perkebunan Nusantara Medan IV merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agrobisnis dan agroindustry. Terdapat kantor direksi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang terbagi menjadi 3 divisi. Salah satunya yaitu

Divisi SDM dan Umum. Pada Divisi SDM dan Umum memiliki sebanyak 45 karyawan.

Wawancara yang dilakukan penulis kepada Karyawan Divisi SDM dan Umum. Pimpinan jarang melakukan pendekatan secara langsung dengan melakukan komunikasi secara individu kepada karyawan. Tentu saja kurangnya pendekatan ini membuat karyawan memiliki jarak kepada atasan sehingga sulit bagin karyawan untuk menyampaikan aspirasi, masukan dan saran.

Para karyawan juga sangat memerlukan motivasi sebagai pemenuhan kebutuhan untuk menghasilkan kinerjanya yang maksimal guna mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kantor divisi SDM dan Umum pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu berupa tunjangan yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya, seperti BPJS Ketenagakerjaan untuk membantu biaya pengobatan karyawan jika mengalami kecelakaan saat bekerja, BPJS Kesehatan untuk membantu biaya pengobatan karyawan jika mengalami sakit. Tunjangan Transportasi, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan pendidikan bagi karyawan yang telah memiliki anak, dan juga tunjangan pensiun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian tunjangan menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan termotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Disamping pemberian tunjangan yang diberikan oleh Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan, beberapa karyawan juga menginginkan adanya pemberian apresiasi kepada karyawan berupa lisan atau pun tulisan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan menjadi salah satu faktor bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, karena dengan adanya pengakuan atau apresiasi yang diberikan karyawan akan lebih merasa dihargai atas kinerja yang telah dilakukannya.

Hubungan antar sesama karyawan pada kantor divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan terjalin dengan baik. Karyawan tidak sungkan untuk saling membantu dalam menyelesaikan masalah bersama-sama. Karyawan juga diberikan pelatihan dan juga work shop sebagai metode belajar untuk mendapatkan pengetahuan dan mengasah kemampuan karyawan dalam upaya untuk

meningkatkan kinerja. Untuk melengkapi tingkat kepuasan kerja karyawan atas tanggung jawab yang ia pikul terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan pastinya ingin mendapatkan promosi jabatan dalam upaya mengembangkan karirnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan Divisi SDM dan umum, Karyawan yang berstatus pendidikan terakhir SMA tidak memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan dalam pengembangan karir dengan karyawan lainnya yang berpendidikan S1 maupun S2. Hal ini dikarenakan, promosi jabatan pada Kantor Divisi MSDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan selain melihat keahlian dan kemampuan tetapi juga harus memiliki pendidikan yang tinggi untuk mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penulisan ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

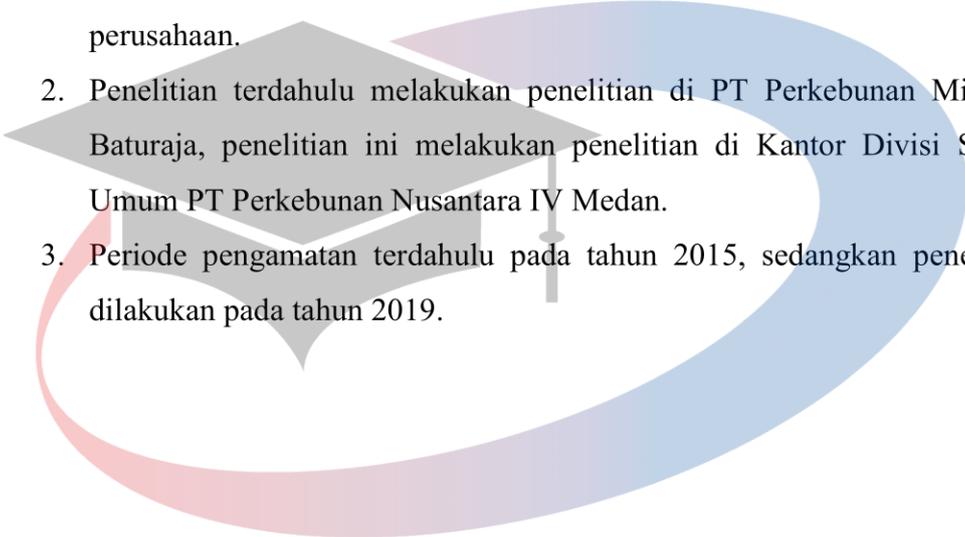
2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan kepada Pihak Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan dan peneliti lainnya untuk menerapkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja [5]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Variable penelitian terdahulu menggunakan variable Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sedangkan pada penelitian ini penulis menambahkan variable Kepuasan Kerja. Alasan penulis menambahkan variable tersebut karena Kepuasan Kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatan [6]. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja, penelitian ini melakukan penelitian di Kantor Divisi SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL