

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Susan, 2019). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019). Oleh karena itu, sumber daya manusia akan menjadi potensial jika dikelola dengan baik maka hal itu perlu ditingkatkan guna untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dibidang agroindustri dalam hal pengolahan buah kelapa sawit yang menjadi *crude palm oil* (CPO) dan *palm kernel* (PK). Sumber bahan baku PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya dapat diperoleh dari eksternal dengan membeli tanda buah segar (TBS) dari kebun rakyat di sekitar perusahaan melalui beberapa pemasok atau supplier. PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya memiliki 25 pemasok atau supplier, sedangkan internal diperoleh dari hasil panen pohon sawit di pabrik PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya pada bulan januari 2023 mencapai 3.464 Kg yang dapat dilihat dari daftar lampiran 1.

Pada setiap tahapan proses produksi CPO sudah menggunakan mesin yang canggih. Dan dengan demikian penggunaan mesin tentunya akan membantu perusahaan untuk mencapai target produksi. Walaupun sudah menggunakan mesin teknologi tinggi, pabrik tetap harus menggunakan tenaga kerja untuk mendampingi dan mengontrol kinerja mesin. Penggunaan tenaga kerja ini harus mampu mengimbangi efisiensi mesin karena kinerja mesin sudah sangat dominan dalam pengolahan CPO. Pada dasarnya kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas

pekerjannya (Asmawiyah, Mukhtar, & Nurjaya, 2020). Kinerja karyawan yang baik dapat dinilai dari berhasilnya karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Perusahaan PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya memiliki target pengolahan TBS mencapai 400 – 500 ton per hari dan memproduksi *crude palm oil* (CPO) mencapai 100 ton per hari. Namun pada data yang dilampirkan pada bulan Januari 2023, hasil rata – rata produksi CPO sebesar 89,36 ton. Dengan minimum hasil produksi CPO sebesar 54,30 ton dan maksimal hasil produksi CPO 122,38 ton. Pada data lampiran bulan Januari 2023, adanya target pengolahan TBS tidak mencapai, dikarenakan kinerja karyawan di bagian proses sortasi kurang ketelitian dalam kegiatan pemilihan buah kelapa sawit saat proses produksi, dikarenakan jika buah kelapa sawit yang kurang matang atau mengkal maka akan berdampak pada kuantitas minyak yang diproduksi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah tipe seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Febriansyah, Suliawati, & Hasibuan, 2020). Proses pemilihan gaya kepemimpinan nantinya akan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan. Didalam perusahaan PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya yang dimaksudkan sebagai pemimpin adalah Mandor Pabrik. Berdasarkan pengamatan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Mandor Pabrik adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini didukung oleh hasil pra survey yang dilakukan terhadap para responden.

Tabel 1. 1 Pra survey Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Mandor pabrik memberikan kebebasan kepada para anggotanya dalam memberikan pendapat	25	83%	5	17%
2	Mandor pabrik mengambil keputusan membutuhkan waktu yang lama	17	57%	13	43%

Sumber : Pra survey, 2023

Berdasarkan hasil tabel 1.1. diatas 25 orang yang menyatakan mandor pabrik memberikan kebebasan kepada para anggotanya dalam memberikan pendapat,

sedangkan ada 5 orang yang menyatakan mandor tidak memberikan kebebasan kepada para anggotanya dalam memberikan pendapat. Dan ada 17 orang yang menyatakan mandor pabrik membutuhkan waktu lama dalam pengambilan keputusan. Sedangkan ada 13 orang menyatakan mandor pabrik tidak membutuhkan waktu yang lama untuk pengambilan keputusan. Penelitian terdahulu menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mukmin, Andesta, & Ismiyah, 2021). Sedangkan penelitian lain menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nugroho, 2018).

Selain Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku, disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang ditetapkan (Lesmana & Farisi, 2022). Sistem absensi karyawan yang digunakan pada PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya menggunakan mesin finger print. Perusahaan menetapkan toleransi keterlambatan 5 menit, jika karyawan terlambat dari toleransi yang telah ditetapkan maka karyawan dikenakan denda Rp. 30.000,- dan karyawan yang tidak melakukan finger print dikenakan denda Rp. 50.000,-. Adanya kebijakan perusahaan tersebut diharapkan agar karyawan disiplin. Berikut ini adalah data ketidakhadiran karyawan yang diperoleh dari bulan Juni sampai Agustus 2022.

Tabel 1. 2 Data Absen Karyawan Dari PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya Periode Juni – Agustus 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absen	Tingkat Absen (%)
Juni	54	26	21	1,49
Juli	54	26	20	1,42
Agustus	54	26	30	2,13
Total				5,04
Rata-Rata				1,68

Sumber : Data sub bagian Karyawan PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya

Dari tabel 1.2. diatas rata-rata tingkat absen karyawan PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya adalah 1,68%. Pada bulan Agustus 2022 mengalami kenaikan ketidakhadiran mencapai 2,13%. Hal ini disebabkan dari tingkat absen ketidakhadiran perusahaan terdiri dari izin, sakit, tidak *fingerpint* dan alpa. Penelitian terdahulu menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Astuti & Rahardjo, 2021). Sedangkan penelitian lain menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hasyim, Maje, Alimah, & Priyadi, 2020).

Selain Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan secara berhasil (Suandani, 2018). Pemberian motivasi kerja merupakan sebagai dorongan agar karyawan bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi yang diberikan PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya kepada karyawannya yaitu tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan, fasilitas yang diberikan berupa mess, serta pemberian BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Berikut ini adalah hasil prasurvey motivasi kerja PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya

Tabel 1. 3 Pra survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Perusahaan memberikan jenjang karir terhadap pekerjaan saya	11	37 %	19	63 %
2	Mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai	14	57%	16	53 %

Sumber: Pra survey, 2023

Berdasarkan hasil tabel 1.3. diatas ada 11 orang yang menyatakan perusahaan memberikan jenjang karir terhadap pekerjaan karyawan, sedangkan ada 19 orang yang menyatakan perusahaan tidak memberikan jenjang karir terhadap pekerjaan karyawan. Dan ada 14 orang yang menyatakan karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi karyawan. Sedangkan ada 16 orang menyatakan tidak mendapatkan

penghargaan atas prestasi karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mukmin, Andesta, & Ismiyah, 2021). Sedangkan penelitian lain menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hasyim, Maje, Alimah, & Priyadi, 2020).

Dalam penelitian ini menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Hidayat, Lubis, & Majid, 2019). Ketidakpuasan karyawan menjadi titik awal munculnya sebuah masalah dalam perusahaan seperti tingginya absensi, banyaknya *turnover* dan masalah dengan atasan bahkan mogok kerja. Kepuasan kerja karyawan akan didapatkan dari gaya kepemimpinan yang baik antara pimpinan terhadap bawahannya, karyawan yang telah mencapai titik puas bekerja di perusahaan akan dapat dengan mudah meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hernanta & Ratmawati, 2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, karyawan yang telah merasa puas bekerja akan lebih produktif dalam bekerja. Motivasi kerja dapat berpengaruh pada kepuasan karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa senang dan aktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian (Mukmin, Andesta, & Ismiyah, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya?

2. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya?
3. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya?

1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya” dengan :

1. Variabel Independen (X) :
 - a. Gaya Kepemimpinan (X1)
 - b. Disiplin Kerja (X2)
 - c. Motivasi Kerja (X3)
2. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan
3. Variabel Intervening (Z) : Kepuasan Kerja
4. Objek Penelitian : Karyawan dari PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya.
5. Periode pengamatan dalam penelitian ini adalah tahun Juli 2022 s/d Juli 2023

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya.
2. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya.

3. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bagi manajemen PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya, sebagai bahan masukan dan informasi serta untuk mengevaluasi kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja bagi perusahaan.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Ahmad Sukma Amrul Mukmin, Deny Andesta, Elly Ismiyah pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Samhe Xiecai Indonesia)” (Mukmin, Andesta, & Ismiyah, 2021).

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel penelitian sebelumnya menggunakan variabel Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Disiplin Kerja. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Sutrisno, 2017). Hal ini menjadi pendukung alasan peneliti menambah variabel Disiplin Kerja karena Disiplin kerja pada karyawan sangat diperlukan, sebab apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada Disiplin Kerja. Dengan adanya Disiplin Kerja yang baik, berarti baik bagi perusahaan maupun karyawan sendiri.

2. Penelitian sebelumnya menggunakan objek penelitian PT.Samhe Xiecai Indonesia, sedangkan penelitian ini adalah PT. Raja Marga Alue Rambot Nagan Raya.



UNIVERSITAS MIKROSKIL