

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai beberapa tugas penting di organisasi untuk memikirkan, merencanakan, menjalankan, dan mengendalikan seluruh aktivitas di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia pada era sekarang dimana pengaruh global sangat besar perannya dalam membantu organisasi mencapai keberhasilannya [1]. Pada zaman sekarang suatu organisasi juga dituntut untuk mengelola potensi sumber daya manusia yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan adalah salah satu strategi penting bagi kemajuan perusahaan, sebab dengan mengelola sumber daya manusia secara tepat akan meningkatkan kualitas dan kinerja pada perusahaan. Potensi yang ada di dalam diri karyawan adalah suatu asset yang harus dikelola suatu organisasi untuk menjalankan tugas untuk tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai, namun untuk meraih tujuan tersebut organisasi harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik juga. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya [1]. Tujuan organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang berkaitan. Kinerja karyawan yang baik dilihat dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan target dan peraturan perusahaan. Karyawan di kantor Kebun Bandar Kalippa bekerja sesuai dengan standart di perusahaan dengan tugas dan laporan yang dikerjakan dan langsung diperiksa langsung oleh manajer dan asisten manajer. Namun masih ada yang perlu diperbaiki dalam mengelola karyawan Kantor Kebun Bandar Kalippa supaya kinerja karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

Kantor Kebun Bandar Kalippa adalah salah satu unit produksi PTPN 2 yang berpusat di Kantor Direksi Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Kantor Kebun Bandar Kalippa berlokasi di Jalan Tanjung Morawa KM 21, Limau Manis, Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362. Kalippa mengelola 3

komoditi utama yaitu tembakau, tebu, dan kelapa sawit di Sumatera Utara. Kantor Kebun Bandar Kalippa memiliki 35 karyawan, dibagi menjadi 3 bagian tugas yaitu Sumber Daya Manusia, Keuangan, dan Pemasaran.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya akan dibantu dan diarahkan oleh seorang pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mampu memengaruhi setiap orang yang ada di dalam organisasi untuk mengikuti arahan dan bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi. 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 dengan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu [2]. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya masing-masing untuk mengarahkan bawahannya dan gaya kepemimpinan setiap orang pasti berbeda-beda. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin [3].

Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap anggota kelompok dengan demikian gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok [4]. Manajer adalah seorang figur panutan bagi karyawan di kantor karena manajer bisa memberikan panutan dan menjadi teladan bagi karyawannya. Oleh karena itu, manajer harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan penulis pada kantor Kebun Bandar Kalippa, ketika memberikan tugas manajer akan membagi tugas sesuai bidang dan kemampuan karyawan terlebih dahulu, hal ini dapat terlihat ketika dalam membuat laporan kerja online kepada kantor pusat PTPN II, bagi manajer tidak semua karyawan bisa menyusun laporan menggunakan komputer karena kemampuan menggunakan komputer karyawan masih minim sehingga manajer memilih calon karyawan yang dapat menjalankan program komputer. Manajer selalu bersikap sopan dan ramah kepada karyawan, apabila ada kesulitan mengerjakan tugas,

manajer akan langsung memberikan pengarahannya dan saran. Selain itu apabila karyawan membuat kesalahan atau melanggar aturan maka manajer akan menegur dengan sopan. Selama pandemic Covid 19 manajer selalu memberitahukan dan menyarankan agar karyawan selalu menggunakan masker saat bekerja dan menjaga jarak ketika berbicara dengan sesama karyawan. Keterangan tersebut merujuk pada kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan manajer Kantor Kebun Bandar Kalipa adalah gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan melalui partisipasi, bersosialisasi tinggi, mampu berkomunikasi/bergaul, suka berkerjasama dan mudah menyenangkan diri serta humoris [5]. Penggunaan situasi untuk menentukan apa hal dilakukan agar organisasi berjalan baik dan berubahnya situasi akan menyebabkan perubahan kebutuhan bagi organisasi dan karyawan. Apabila gaya kepemimpinan bisa diterapkan dengan baik maka akan berdampak yang baik bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan [5].

Disiplin kerja di setiap organisasi menunjukkan sikap ketaatan dan hormat karyawan terhadap peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya [2]. Ketika peraturan yang telah diterapkan perusahaan ditaati dan dijalankan, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan sebaliknya ketika peraturan sering dilanggar dan tidak dilaksanakan maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan yang baik juga. Disiplin kerja di organisasi memiliki tujuan untuk melanggar sikap tidak baik yang akan merugikan organisasi. Kantor Kebun Bandar Kalipa menekankan disiplin kepada karyawannya. Kedisiplinan karyawan kantor menjadi perhatian karena tidak semua karyawan masuk tepat waktu sesuai jam kerja yang ada, selain itu beberapa karyawan tidak memiliki alasan yang jelas saat karyawan tidak masuk kerja. Dalam menjalankan tugas terdapat para karyawan masih ada yang belum selesai dalam menyusun tugas untuk dikumpul oleh asisten manager, dimana

hal itu mengakibatkan laporan akan terlambat diserahkan dan dikoreksi oleh manager. Keberhasilan perusahaan ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia, karena itu manager seharusnya bisa melihat kekurangan yang masih ada sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [3]. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [3].

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi atau arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya [1]. Budaya organisasi yang diterapkan di setiap organisasi tidak sama. Budaya organisasi yang kuat akan memberi semangat bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada. Budaya organisasi karyawan kantor Kebun Bandar Kalipa terus dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi di kantor Kebun Bandar Kalipa selalu menaati dan menghargai hari-hari besar keagamaan setiap karyawan. Setiap karyawan saling mengucapkan selamat dan mengunjungi setiap rumah karyawan yang sedang merayakan meskipun memiliki kepercayaan yang dianut berbeda-beda. Selain itu, atasan memberikan kepercayaan kepada salah satu wakilnya untuk hadir dan mengucapkan belasungkawa kepada keluarga karyawan yang sedang mengalami kemalangan dan terlepas dari hal itu perusahaan selalu mengadakan kegiatan gotong royong khususnya di hari sabtu untuk membersihkan area lingkungan dan ruangan kantor agar terlihat bersih dan rapi. Dan perusahaan juga mengadakan rekreasi bagi karyawan dengan membawa keluarga masing-masing setiap sebulan sekali guna mempererat hubungan sesama karyawan dan mengenal keluarga sesama karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [4].

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PTPN 2 Kebun Bandar Kalippa Tanjung Morawa”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka pokok masalah yang dijadikan fokus peneltiian sebagai berikut

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup pada penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X) : Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3)
3. Objek Penelitian : Karyawan PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa
4. Periode Pengamatan : Tahun 2020

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi bagi perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berdampak pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dan menjadikannya sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan Kantor PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa.

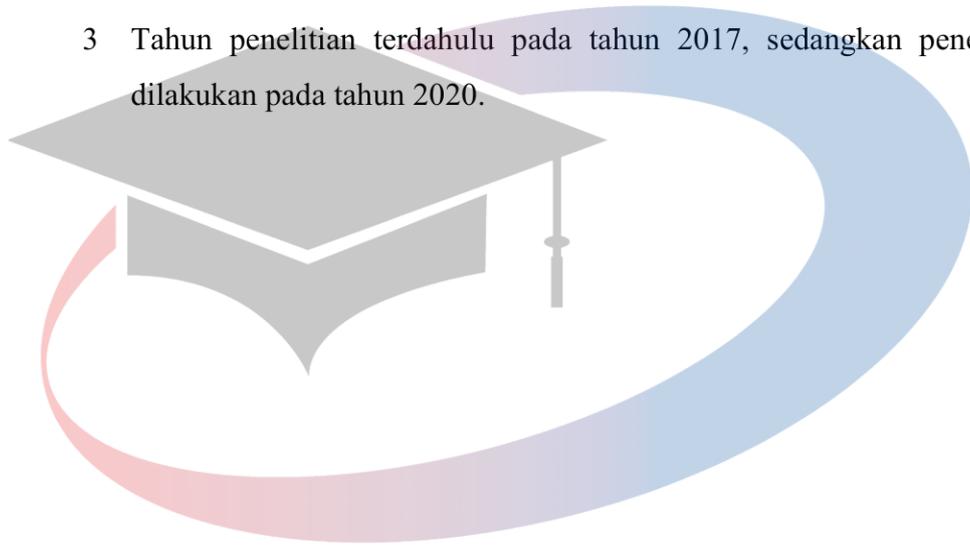
1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti yang berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatra Utara [2] .

- 1 Penelitian terdahulu menggunakan variable Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan dalam penelitian ini menambah budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsiasumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya Menurut Sutrisno dalam analisis [3] Alasan peneliti menambah variabel adalah karena budaya organisasi adalah kebiasaan yang sering dilakukan oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya dan

berperan langsung untuk membentuk pola dan sikap karyawan dalam aktivitas kerja.

- 2 Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatra Utara, sedangkan penelitian ini melakukan penelitian pada Kantor PTPN 2 Kebun Bandar Kalipa.
- 3 Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.



UNIVERSITAS MIKROSKIL