

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang tinggi, sehingga diharuskan melakukan dinamika perubahan. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berkontribusi besar untuk mampu bersaing dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset perusahaan yang paling berharga, unik dan sukar diperkirakan. Sumber Daya Manusia (SDM) bagian dari pelaku keseluruhan perencanaan sehingga evaluasi didalam tujuan organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas Kelapa Sawit dan Teh. PTPN IV memiliki 30 unit usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan satu unit mengelola budidaya Teh yang melebar di 9 Kabupaten yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. PT. Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu AFD VIII merupakan sebuah perusahaan yang berada didaerah Gunung Bayu, kecamatan Bosar Maligas Kabupaten Simalungun. PT Perkebunan Gunung Bayu afdeling VIII memiliki luas sekitar 813 hektar yang terdiri dari 26 blok. Produksi yang dihasilkan Kebun Gunung Bayu adalah CPO (*Crude Palm Oil*) PKO (*Palm Kernel Oil*).

Kinerja karyawan dipengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan kepada perusahaan antara lain kuantitas, kualitas, kehadiran ditempat kerja serta sikap individu tenaga kerja. Kinerja karyawan pada umumnya merupakan hal bersifat individu karena perbedaan dari kemampuan karyawan melakukan tugas-tugasnya [1]. Seharusnya karyawan perlu memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat mengoptimalkan hasil kerja berdasarkan tindakan dari aspek individual karyawan itu sendiri serta dari organisasi atau perusahaan. Jadi kinerja karyawan merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, sebab penting bagi manajemen untuk memahami dan mengenal berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan data kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan lapangan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan

bertanggung jawab yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan lapangan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perusahaan terdapat Standart Operasional Perusahaan (SOP) supaya prestasi karyawan menjadi lebih baik, yang berkaitan dengan kinerja karyawan bagian lapangan. Namun demikian kinerja karyawan bagian lapangan hal ini disangkut dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil peneliti terdahulu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan [2]. penelitian lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan [3].

Pemimpin dalam kegiatannya memiliki berbagai gaya dalam memegang peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan jati diri mencerminkan apa yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya untuk merealisasikan visinya atau pola perilaku yang disukai dan sering dijalankan atasan [4]. Berdasarkan hasil prasurey yang dilakukan secara langsung manajer selaku pimpinan di PT. Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu Afdeling VIII dalam menggerakkan karyawan dalam hal mampu mempengaruhi karyawan, mengkoordinasikan dan memberikan pengawasan. Pemimpin lebih datang lebih awal dari pada karyawan sebagai bentuk kewajiban untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hasil peneliti terdahulu adanya dorongan kepada karyawan dapat memberikan *value* semangat kerja, memperhatikan kemampuan karyawannya dengan sumbangan tenaga bahkan keahlian diberikan kepada perusahaan yang membawa pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan [5]. Namun hasil berbeda dari penelitian lain yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan disebabkan tidak mendukung dari hipotesis, dimana gaya kepemimpinan bukan faktor yang menentukan kinerja karyawan [6].

Dalam mewujudkan target yang diinginkan, karyawan harus mempunyai motivasi tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Motivasi merupakan adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang di arahkan memperoleh kepuasan. Penyebab kompleks proses karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan

mempengaruhi kinerja karyawan [7]. Berdasarkan hasil ditemukan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII pada bagian lapangan dibutuhkan adanya dukungan dari pimpinan selaku manager perusahaan. Masih terdapat kurangnya dorongan atau kesadaran yang dimiliki masing masing karyawan untuk mendapatkan target yang sudah ditentukan perusahaan, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini sedikit dari karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII yang mendapatkan seperti reward, ataupun upah tambahan (Bonus), kenaikan jabatan atau promosi dari pimpinan perusahaan. Pemberian motivasi dapat adanya gairah bagi para karyawan yang memberikan rasa bangga dan dorongan semakin lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Peneliti terdahulu menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan [8]. karyawan termotivasi bekerja lebih giat jika pimpinan mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi untuk memuaskan tenaga kerja dengan perilaku tercapainya tujuan perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian lain yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan [9]. Sebab tidak ada kontribusi yang diberi bagi karyawannya untuk menambah semangat dalam bekerja.

Harapan terhadap motivasi akan berkembang jika tingkat kedisiplinan karyawan mengalami kemajuan. Pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan teratur membawa tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Disiplin kerja salah satu jalan yang ditempuh organisasi untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Apabila motivasi kerja baik maka tingkat kedisiplinan karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan sering dijumpai dilapangan bahwa masih terdapat karyawan bagian lapangan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII yang terlambat hadir pada saat melakukan rapat dengan pimpinan maupun saat bekerja dilapangan. Pada saat melakukan pekerjaan dilapangan seharusnya karyawan memakai seragam keselamatan kerja, tetapi masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan terdapat yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tafsiran perilaku disiplin dapat mengendalikan keteraturan kerja dan mengarahkan karyawan bekerja sesuai SOP untuk tercapai hasil kerja yang telah ditetapkan [10]. Hasil penelitian

dari berbagai sumber mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan [11].

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII Tahun 2021

Ket	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agts	Sept	Okt	Nov
K	1.388	1.254	1.455	1.304	1.344	1.300	1.350	1.365	1.438	1.253	1.304
TD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CP	29	-	-	4	-	-	-	-	-	25	-
CT	31	29	40	26	37	37	34	34	34	26	26
H-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
KL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
KM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
L	353	290	290	280	157	157	226	236	236	318	179
M	-	-	-	-	2	2	1	1	1	-	-
M-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
P-4	2	2	1	3	4	4	12	8	8	2	2
S	8	4	12	18	12	12	7	7	7	19	9
S-1	18	5	-	3	16	16	6	6	6	-	-
S-2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jlh	1.829	1.584	1.798	1.664	1.572	1.528	1.636	1.675	1.730	1.643	1.526

Keterangan:

K : Kerja	H-1 : Cuti Haid	KL : Kerja di hari Libur	KM : Kerja di hari Minggu	L : Libur	M : Mangkir
M-1 : Mangkir ditahan Negara	P-4 : Izin dapat Gaji	S : Sakit	S-1 : Sakit Rawat jalan	S-2 : Sakit Mendadak	TD : Tidak Kerja dibayar
CP : Cuti Panjang	CT : Cuti Tahunan				

Sumber: Absensi Karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII Januari-November 2021

Berdasarkan data kehadiran di PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII, menunjukkan bahwa dari kehadiran karyawan pendataan yang dilakukan, dari kepatuhannya, kesadaran untuk berdisiplin kerja, dan pemahaman disiplin cukup baik. Dari data bulan November pada M-1 sebanyak 6 artinya, terdapat karyawan yang cuti ditahan negara hal ini terjadi karena karyawan terdapat melakukan pelanggaran. Hal ini peranan terhadap pimpinan/atasan adanya ketegasan terhadap karyawan melalui kehadiran yang dapat mendapatkan hasil sesuai tujuan perusahaan. Asisten/mandor juga sering mengarahkan lebih giat mematuhi peraturan yang diterapkan oleh PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII. Pada hasil data yang dilakukan masih terdapat Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja yang baik pada PTPN IV Gunung Bayu AFD VIII, tetapi masih ditemukan adanya presentase yang menyimpang terhadap kinerja.

Dari fenomena data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini diperkuat dari penelitian-penelitian tedahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu Afdeling VIII”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang maka rumusan masalah dari penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu Afdeling VIII adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII?

1.3. Ruang Lingkup

Untuk membatasi penelitian, pelaksanaan penelitian difokuskan pada pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu Afdeling VIII yang terdiri dari :

Variabel bebas	: Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3)
Variabel terikat	: Kinerja Karyawan (Y)
Subjek penelitian	: PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII
Objek penelitian	: Karyawan
Periode pengamatan	: 2021-2022

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang terikait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu Afdeling VIII.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian diharapkan menjadi bahan masukan yang positif bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam menjalan kegiatan didalam perusahaan, khususnya berkaitan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu Afdeling VIII.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk [11].

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas yang digunakan pada peneliti terdahulu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan penelitian ini penulis menambah satu variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan. Alasan penulis menambahkan variabel Gaya Kepemimpinan karena seorang pemimpin dapat menjadi tumpuan akan keberhasilan karyawan didalam suatu perusahaan. Pemimpin dapat memberikan dorongan ataupun motivasi untuk mempengaruhi karyawan, sehingga karyawan bekerja sesuai yang ditetapkan perusahaan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII. Dengan adanya seorang pemimpin didalam perusahaan akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang terdapat pada pengalaman yang dimiliki seorang pemimpin. Pemberian reward dari seorang pemimpin dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan semakin efisien dan efektif.
2. Peneliti terdahulu menggunakan objek penelitian Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Sedangkan objek penelitian ini adalah karyawan PTPN IV Gunung Bayu Afdeling VIII.
3. Terdapat perbedaan tahun penelitian, dimana pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL