

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini persaingan usaha mengalami peningkatan, sehingga perusahaan saling berkompetisi untuk menghasilkan produk yang lebih baik. Produk yang lebih baik dapat diwujudkan jika karyawan memiliki keahlian dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif ini membuat perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi di dalam dunia bisnis. Sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam pengelolaan jalannya perusahaan. Seluruh sistem yang ada di perusahaan direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan langsung oleh manusia, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dengan tepat agar dapat mengikuti persaingan yang kompetitif di era globalisasi saat ini.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:69). Untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih produktif dalam bekerja. Ada beberapa hal yang bisa menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah ditentukan oleh suasana kerja yang kondusif agar karyawan tidak mengalami stres kerja dan kemampuan memotivasi mereka agar lebih loyal dalam menyumbangkan kemampuannya untuk perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan tergantung dengan sarana dan prasarana serta pimpinan di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (Keith, 1985). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Motivasi menurut Mengkunegara (2009:61) dalam danang sunyoto merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi merupakan dorongan yang bisa berasal baik dari diri sendiri, orang lain maupun lingkungan yang dapat membuat seseorang terdorong dan semangat untuk melakukan pekerjaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadwiryo (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang

tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan tentunya mempunyai harapan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

PT. Perkebunan Nusantara XII merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status perseroan terbatas yang seluruh sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. PT. Perkebunan Nusantara XII merupakan perusahaan yang bersifat perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang agribisnis. PT. Perkebunan Nusantara XII mempunyai kantor direksi di Surabaya yang mengelola areal 80.000 ha dan tersebar diseluruh Jawa Timur yang terbagi menjadi 3 wilayah dan 34 unit kebun. PT. Perkebunan Nusantara XII menginvestasikan semua saham mereka untuk pembangunan PT. Industri Gula Glenmore (IGG). Nilai investasi PG Glenmore ini sangatlah besar sehingga berdampak pada semua unit kebun, salah satunya adalah PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit yang bergerak dibidang kakao, kayu, tebu dan getah karet. Perusahaan harus membuat kebijakan dan keputusan yaitu mengurangi jam kerja secara bergantian untuk lebih efisiensi terhadap biaya yang ada karena keterbatasan perusahaan membayar karyawannya. Kebun kalikempit juga harus lebih efisien terhadap biaya yang ada demi kelangsungan hidup perusahaan.

Wakil Manajer PT. Perkebunan Nusantara XII menjelaskan bahwa asisten Tanaman PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit memberikan sesuatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karyawan melalui fasilitas penyediaan kepuasan seperti kenaikan tingkat golongan kerja, akan tetapi untuk mendapatkan kenaikan tingkat golongan tersebut karyawan harus bekerja seoptimal mungkin dan butuh waktu bertahun-tahun untuk mendapatkannya. Waktu yang sangat lama inilah yang menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan kenaikan golongan kerja itu.

Asisten Tanaman PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit setiap paginya dalam pengarahan atau rol selalu memberikan arahan kepada karyawannya untuk bersedia mentaati peraturan-peraturan perusahaan yang

berlaku saat bekerja. Mulai dari masuk kerja jam 05:00-12:30 karyawan harus tepat waktu dan mematuhi aturan yang sudah diberikan dalam bekerja, akan tetapi masih ada karyawan yang melanggarnya peraturan tersebut pada saat bekerja seperti telat mengikuti pengarahannya atau terlambat, pada jam kerja tidur dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan
Bulan Oktober-Desember 2016

No	Bulan	Kriteria absensi				
		Jumlah karyawan	Alpha	Sakit	Cuti	Izin
1.	Oktober	90	4	1	1	2
2.	November	90	3	1	1	2
3.	Desember	90	4	2	1	3

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit

Tabel 1.1 diatas dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada bulan oktober-desember 2016 pada PTPN XII Kebun Kalikempit kecamatan Glenmore kabupaten Banyuwangi. Ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan pada bulan desember hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan seharusnya pimpinan memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan karyawan, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan dimaksud belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Terdapat indikasi lemahnya pimpinan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit pimpinan kurang bekerja sama dengan karyawan, memperlakukan karyawan secara tidak adil antara yang satu dengan yang lain, kurang menjaga hubungan impersonal (tidak memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan karyawannya, pemimpin jarang membimbing dan mengarahkan karyawan yang

lambat kerja sehingga mengakibatkan bawahannya tidak bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai visi dan misinya itu akan berhasil apabila perusahaan tidak hanya fokus pada profit saja namun juga harus memperhatikan kebutuhan individu akan sumber dayanya, misalnya penciptaan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendorong karyawannya untuk lebih optimal lagi dalam bekerja. Seperti hal memperhatikan tingkat disiplin yang dialami karyawan yang mungkin diakibatkan oleh suasana kerja yang tidak kondusif sehingga karyawan tidak merasa nyaman dengan pekerjaan yang akan berdampak langsung pada tingkat absensi karyawan tersebut. Hal ini juga bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan terhadap karyawannya. Berdasarkan hal itu penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit menarik untuk diteliti lebih lanjut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit

3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap kegiatan penelitian yang dilakukan pasti mempunyai beberapa manfaat. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk memahami lebih dalam faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

2. Bagi Institusi

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

3. Bagi Akademik

Dalam penelitian ini diharapkan jurusan manajemen sumber daya manusia dapat memahami apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja seorang karyawan sehingga diharapkan apabila mahasiswa terjun dalam dunia kerja dapat kompeten dan kompetitif untuk bersaing di dunia kerja pada masa kini dan mendatang.