

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia dihadapkan pada persaingan dalam negeri ini dan diluar negeri. Dengan kondisi seperti ini, perusahaan atau organisasi harus menentukan strategi dan kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Suatu keharusan dalam sebuah pilihan apabila perusahaan/organisasi ingin berkembang seperti pengelolaan sumber daya manusia (SDM) saat ini. Sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang sangat penting. Karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tembok untuk mencapai tujuan perusahaan oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya., yakni sebagai penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan.

Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan menjadi stress, selain itu komitmen terhadap perusahaan sangat diharapkan oleh perusahaan atau instansi terkait, karena

dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dapat membuat seorang karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Keberhasilan yang dihasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang dihasilkan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang diberi sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi.

Secara umum kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan yang diperoleh oleh pegawai/karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Menurut (Rajagukguk, 2018) kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan barang mentah yang berlokasi di kejurongan IV Koto Selatan, dimana perusahaan ini menghasilkan buah sawit, PT. Laras Intrnusa yang disingkat dengan PT.LIN merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan pengamatan di PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat ditemukan

beberapa permasalahan keluhan karyawan di lingkungan kerja PT Laras Internusa (PT LIN) beberapa keluhan karyawan adalah kurangnya kedekatan pemimpin dengan karyawan, adanya karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan sehingga berdampak terhadap hasil kerja karyawan dalam perusahaan, masih rendahnya kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, kurangnya kesukarelaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, masih adanya kelompok perorangan atau membedakan pekerja sehingga menimbulkan konflik antar karyawan, lemahnya pelayanan karyawan dalam melayani setiap tugas yang diberi pemimpin, masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh pemimpin. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugas nya sehingga terjadi keterlambatan menyerahkan dokumen-dokumen perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Kinerja Pada PT Laras Internusa 2021**

No	Bulan	Target Pencapaian	Realisasi	Persentase (%)
1	Januari	330,020,014,800	280,195,420,000	84%
2	Febuari	310,379,278,000	360,303,990,000	116%
3	Maret	410,819,208,000	420,925,810,000	102%
4	April	410,355,186,000	390,528,610,000	95%
5	Mei	570,060,285,000	500,744,439,000	87%

*Sumber : PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat*

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat diatas terdapat hasil yang maksimum, pada target pencapaian setiap bulan yaitu January, Febuary, Maret, April dan Mei tidak ada pencapaian target sehingga pencapaian tidak terealisasikan dengan baik dan tingkat realisasi tiap bulan mengalami kondisi yang flukuatif dan kurang stabil.

Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat pada bulan Januari realisasi pencapaian sebesar 84% dan mengalami kenaikan pada bulan Febuari sebesar 116% lalu pada bulan Maret mengalami penurunan yaitu sebesar 102% dan pada bulan April kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 95% dan pada bulan Mei kembali lagi mengalami penurunan sebesar 87% ketika pencapaian dan target tidak tercapai dan tidak terelisasikan dengan baik bererti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja tidak tercapainnya tujuan perusahaan dan penurunan kinerja perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu Disiplin kerja, disiplin seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakn pekerjaan. Sikap kerja yang baik yang ditunjang dengan etos yang tinggi dari para pegawai akan mempengaruhi kenerja pegawai tersebut. Pernyataan ini didukung oleh peneliti-peneliti terdahulu terkait dengan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Padmayoni & Wulandari, 2022) menyatakan *team work* merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.(Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Hasnah & Asyari, 2022)

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut (Kamal et al., 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan adalah contoh perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengarahkan bawahan dalam upaya memaksimalkan kinerja keseluruhan bawahan mereka agar kinerja organisasi secara keseluruhan dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Fariska et al., 2019)

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. ( gede prawira utama Putra & Subudi, 2020)

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja merupakan karakteristik operasional vital maksimal dari pengendalian sumber daya manusia yang bermanfaat karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja keseluruhan yang dapat dicapai. (Fariska et al., 2019)

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab

yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin Kerja menurut (Saleh & Utomo, 2018) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah : 1) Suhu udara, 2) Kelembaban, 3) Sirkulasi udara, 4) Pencahayaan, 5) Suara bising, 6) Fasilitas kerja, 7) Bau-bauan, 8) Warna.

Lingkungan kerja menurut (andi tenri Jaya, 2022) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian semangat kerja menurut (Afrina, 2021) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut (Sari, 2020) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi kegairahan atau antusiasme, kekuatan untuk melawan frustasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat untuk berkelompok.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya hubungan antara pemimpin dengan bawahan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
2. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin di PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
3. Kurangnya Semangat Kerja Karyawan Pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
4. Masih rendahnya kemampuan kerja karyawan pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
5. Kurangnya kesukarelaan karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
6. Masih adanya kelompok perorangan atau membedakan pekerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
7. Lemahnya Pelayanan Karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
8. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadi keterlambatan pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
9. Kurangnya disiplin kerja karyawan PT Laras Internusa ( PT LIN) Kab Pasaman Barat.

10. Masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis membatasi masalah dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat?
4. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat?
5. Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat?
6. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat?

7. Apakah Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat?
8. Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpin terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat?
9. Apakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.?
10. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
7. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
8. Pengaruh Gaya Kepemimpin terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
9. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
10. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat  
Hasil penelitian ini diharapkan membantu PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja.
2. Bagi Peneliti  
Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara alamiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen dan menerapkannya pada data yang diperoleh daro objek yang diteliti.
3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening, serta dapat menjadi pengembangan ilmu yang berguna.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan topik ini.