

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam praktek sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Dan dalam kehidupan sehari-hari juga, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin.

Kebijakan di bidang personalia merupakan salah satu kebijaksanaan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan, disamping menyangkut karyawan sebagai

manusia yang mempunyai harkat dan martabat. Setelah karyawan direkrut, diseleksi, dilatih dan dialokasikan pada pekerjaan tertentu, perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya, karena produktifitas yang tinggi akan selalu meningkat dan harus didukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya.

Fenomena yang terjadi di PT.BPSJ adalah penurunan prestasi kerja karyawan yang bisa disebabkan oleh rendahnya kualitas SDM dan motivasi karyawan. Keadaan ini sedikit banyak akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap pegawai dan pekerjaan pegawai. Tanpa adanya kualitas SDM dan motivasi karyawan yang baik maka memungkinkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja dan menyebabkan tingkat absensi yang tinggi dan ketidakpuasan karyawan berupa keluhan-keluhan yang dialami oleh karyawan itu sendiri, seperti masalah gaji serta kepercayaan diri untuk mengerjakan tugas karyawan masih rendah karena tugas yang dijalankan ada yang tidak sesuai dengan kompensasinya.

Dalam menilai tingkat prestasi kerja karyawan juga dapat dilihat dan diukur dari tingkat hasil capaian kinerja karyawan. Adapun hasil capaian kinerja karyawan pada PT.BPSJ dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Capaian Kinerja Karyawan Tahun 2019 s/d 2021**

Indikator	Tahun					
	2019		2020		2021	
	Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %
Kehadiran	100	86	100	82	100	85
Pencapaian target	100	79	100	84	100	80
Efisiensi Pekerjaan	100	92	100	88	100	91
Mutu Kerja	95	85	95	87	95	88
Inovasi Kerja	95	75	95	82	95	77

*Sumber : Departemen SDM PT.BPSJ*

Berdasarkan hasil data pencapaian kinerja diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa indikator penilaian dengan nilai yang masih amat rendah. Dari beberapa indikator dan kegiatan yang dilakukan hanya terdapat beberapa indikator saja yang mendapatkan tingkat realisasi yang cukup baik, dan masih banyak terdapat indikator yang mendapatkan nilai sangat rendah dari target. Sehingga menjadi suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus untuk sebagai pertimbangan bagaimana kedepannya dapat memperbaiki kondisi ketidaksesuaian target dan realisasi.

Kondisi yang terjadi ditempat kerja yang dirasakan oleh karyawan tercermin dari kurangnya koordinasi antara sesama karyawan. Dalam hal ini, beberapa diantara mereka merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja dan tidak cocok dengan beberapa karyawan lainnya, sehingga seringkali tidak focus dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu kerjasama tim menjadi terhambat karena tidak terjalin komunikasi yang baik antar satu sama lain. Hal lain yang menimbulkan

masalah adalah pengawasan dari atas serta kesempatan untuk maju dan memberikan intensif yang masih kurang dianggap sebagai faktor untuk maju.

Kabupaten Solok Selatan merupakan salah satu Kabupaten di Propinsi Sumatera Barat yang memiliki potensi untuk menghasilkan Sumber Daya Alam (SDA). Selain bekerja disektor pertanian masyarakat juga bekerja pada sektor perkebunan yaitu perkebunan kelapa sawit. Daerah penghasil kelapa sawit yang terkenal adalah perkebunan kelapa sawit yang berada di Kanagarian Abai Kecamatan Sangir Batang Hari serta berdirinya perusahaan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan. Tanaman perkebunan merupakan salah satu komunitas yang dapat diandalkan sebagai sentra bisnis yang menggiurkan. Terlebih produk-produk tanaman perkebunan cukup ramai permintaannya, baik di pasar dalam negeri maupun di pasar luar negeri. Selain itu harga jual yang tinggi juga membuat tanaman perkebunan menjadi salah satu penyumbang devisa Negara yang tidak sedikit. Saat ini ada puluhan jenis komunitas perkebunan yang cukup potensial, antara lain karet, kakao, kelapa sawit, kopi, tembakau dan cengkih. Kelapa sawit merupakan industri yang diyakini bisa membantu pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan di Indonesia. hal ini di karenakan industri kelapa sawit merupakan sumber daya alam yang dapat diperbaharui, berupa lahan yang subur, tenaga kerja yang produktif, dan sinar matahari yang melimpah sepanjang tahun.

Sejak berdirinya perkebunan di daerah tersebut akan mempengaruhi kondisi sosial ekonomi masyarakat di sekitar seperti berdirinya sarana pendidikan, kesehatan, dan kantor sedangkan prasarana seperti jalan umum, transportasi, dan komunikasi. Dan berubahnya mata pencaharian, pendapatan, interaksi sosial,

perilaku sosial, perilaku pola hidup masyarakat dan persepsi masyarakat terhadap lingkungan. Sebelum berdirinya PT.BPSJSS3 kondisi pendidikan masyarakat paling tinggi pendidikannya hanya tamatan SD dan masih banyak yang tidak tamat SD, kondisi mata pencaharian masyarakat masih tergantung pada alam seperti bertani, berladang dan mencari rotan di hutan, kondisi pendapatan masyarakat masih tidak tetap, kondisi kesejahteraan masyarakat sangat kurang seperti pangan, sandang, papan dan kesehatannya masih sangat kurang dan kondisi hubungan sosial masyarakat masih erat seperti masyarakat bergotong royong dalam membuat fasilitas umum seperti membangun mesjid, rumah, rumah gadang dan jalan dengan suka rela dan kekeluargaan. Sejak berdirinya PT.BPSJ-SS3 pendidikan anak-anak masyarakat sudah mencapai kejenjang perguruan tinggi, mata pencaharian masyarakat telah mempunyai mata pencaharian tetap yaitu bekerja di PT.BPSJ-SS3, pendapatan masyarakat selain bekerja di PT.BPSJSS3 mempunyai pendapatan tetap dan juga menggarap perkebunan sendiri seperti sawit dan karet sebagai pendapatan tambahan, kesejahteraan masyarakat sudah mulai sejahtera tergambar dari bangunan dan fasilitas yang mereka miliki, dan hubungan social.

Masyarakat sudah sibuk dengan pekerjaannya sendiri dan masyarakat lebih suka membayar dan menggunakan tenaga orang dalam mendirikan fasilitas umum. Sehubungan uraian di atas, sejak berdirinya perusahaan perkebunan PT.BPSJ-SS3 salah satu perkebunan kelapa sawit yang berada di daerah Kanagarian Abai Kecamatan Sangir Batang Hari Kabupaten Solok Selatan Propinsi Sumatera Barat. Tentu memiliki pengaruh terhadap sosial ekonomi masyarakat disekitar lokasi perkebunan PT.BPSJ-SS3 tersebut. Perubahan yang terjadi akibat berdirinya

perkebunan kelapa sawit akan menimbulkan hal-hal positif atau sebaliknya. Berdasarkan observasi awal penulis di Kanagarian Abai Kec. Sangir Batang Hari Kab. Solok Selatan, maka penulis menduga bahwa dengan adanya perusahaan perkebunan kelapa sawit ini membawa perubahan terhadap perkembangan hidup masyarakat Abai baik dari perkembangan sosial seperti pendidikan, kesejahteraan dan hubungan sosial masyarakat maupun dari perkembangan ekonomi seperti mata pencaharian dan pendapatan masyarakat. Perubahan tersebut akan mempengaruhi sistem sosial ekonomi masyarakat baik dari hubungan sosial, pendidikan, kesejahteraan, pendapatan dan mata pencaharian masyarakat.

PT.Bina Pratama Sakato Jaya menggunakan tolak ukur penilaian kinerja secara subjektif dan objektif berupa situasi dan kondisi lingkungan dan suasana kerja yang baik, penghargaan kepada karyawan berprestasi, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, jaminan yang diberikan oleh perusahaan, kehadiran yang teratur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kemampuan berkomunikasi dan tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan agar dapat mempermudah dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab sebagai karyawan secara efektif.

Kurangnya kinerja karyawan yang mengakibatkan prestasi karyawan menurun. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan PT.Bina Pratama Sakato Jaya masih kurang optimal, sehingga dapat mengganggu proses kerja karyawan.

**(Zulkarnaen, 2018)** Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi

kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah factor kemampuan (ability) dan factor motivasi (motivation).

Menurut **(Heru, 2018)** Prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan, maka produktivitas perusahaanpun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. penilaian prestasi kerja ialah kegiatan yang dilakukan manajer/atasan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan kepada karyawan. pengevaluasian ini dilakukan terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar melakukan sesuatu sesuai dengan kehendak pemimpin. kepemimpinan menjadi factor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu

keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu perusahaan. pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. **(poppy, 2018)**

Menurut **(Leuhery, 2018)** Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik Prestasi kerja yang akan dihasilkan. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata - mata tergantung pada pegawainya. Sumber daya manusia yang cukup memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut **(Sakinah, 2019)** Motivasi kerja bisa sangat penting bagi personel, personel yang terpengaruh akan mengalami kepuasan dan kesehatan



sehingga mereka perlu kembali bekerja. Sehingga personel mampu meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan sementara dari dalam mereka mengembangkan tekanan untuk bekerja sulit dan ingin menuai sebagian besar kinerja keseluruhan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi memiliki sifat-sifat yang tidak dapat dipisahkan dari fitrah manusia yang menurut saya memiliki ciri khas tersendiri dari setiap perbedaan. berbeda. Motivasi akan menjadi aktualisasi seorang pekerja untuk meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Parashakti & Setiawan, 2019**) dengan judul penelitian “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bjb Cabang Tangerang.” Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Widayati, 2018**) dengan judul penelitian”Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Participative* terhadap Prestasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Hero Suparmarket Tbk. Bintaro Divisi *Sales Support*.” Hasil dari penelitian ini dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan *participative* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hero Suparmarket Tbk. Bintaro Divisi *Sales Support*.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Rosalina, 2020**) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi pada penelitian ini dan adanya permasalahan yang ditemukan dari latar belakang diatas, topikpun menarik untuk di teliti lebih lanjut dan penulis juga mencoba untuk menganalisa serta mengungkapkan kembali fenomena tersebut dengan pengambilan judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan)”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kinerja karyawan yang dicapai oleh PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan.
2. Masih ada karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan efisien.
3. Gaya pemimpin yang diterapkan belum optimal di PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan.
4. Kerjasama antar sesama karyawan yang belum optimal di PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan.
5. Masih rendahnya kinerja karyawan di PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan.
6. Masih rendahnya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan di PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan.

7. Kurangnya sikap dan perilaku karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya juga kinerja karyawan pada organisasi.
8. Ketidakpuasan organisasi terhadap kinerja karyawan karena kurangnya penyesuaian diri karyawan pada lingkungan kerja.
9. Rendahnya tingkat manajemen sumber daya manusia yang dialami karyawan berakibat kepada kinerja yang menurun, sehingga tujuan sulit dicapai.
10. Ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas yang disediakan organisasi.
11. Sumber daya manusia yang masih belum cakap dalam bidangnya menyebabkan prestasi kerja karyawan belum tercapai.
12. Banyaknya karyawan yang masih belum memperoleh motivasi kerja yang diinginkan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, maka penelitian ini membatasi dalam hal yang hanya menyangkut kepada pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dengan motivasi karyawan ( $Z$ ) sebagai variabel intervening Pada PT.Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi karyawan pada PT.BPSJ Solok Selatan ?

2. Bagaimana pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi karyawan pada PT.BPSJ Solok Selatan ?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT.BPSJ Solok Selatan ?
4. Bagaimana pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT.BPSJ Solok Selatan ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPSJ Solok Selatan ?
6. Bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan dengan Motivasi karyawan sebagai variabel intervening pada PT.BPSJ Solok Selatan ?
7. Bagaimana pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap prestasi kerja karyawan dengan Motivasi karyawan sebagai variabel intervening pada PT.BPSJ Solok Selatan ?

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian di atas adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan pada PT.BPSJ Solok Selatan.
2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Karyawan pada PT.BPSJ Solok Selatan.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.BPSJ Solok Selatan.

4. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.BPSJ Solok Selatan.
5. Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.BPSJ Solok Selatan.
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Motivasi Karyawan sebagai variabel intervening pada PT.BPSJ Solok Selatan.
7. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Motivasi Karyawan sebagai variabel intervening pada PT.BPSJ Solok Selatan.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

#### 1) Bagi Penulis

penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

#### 2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan upaya mempertahankan dan memperbaiki atau meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan prestasi kinerja karyawan.

3) Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mnenjadi acuan untuk melakukan penelitian lanjutan, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.