

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi. dalam aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu kualitas sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi agar dapat bersaing dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia Menurut (Firda & Indahingwati, 2019) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang

dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Mangkunegara (2018) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk usaha dalam mendayagunakan sumber daya manusia di dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi serta menjalin hubungan industrial yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja juga sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. keberhasilan sebuah organisasi seringkali di ukur dari tingkat kinerja yang dapat dicapai dalam periode tertentu. kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Berkembangnya suatu organisasi di setiap instansi tergantung pada sumber daya manusianya, karena itu sumber daya manusia adalah aset yang perlu ditingkatkan lagi secara efektif dan efisien agar terbentuk kinerja yang ideal. Untuk mendapatkankinerja yang ideal, suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mewujudkan situasi dan kondisi yang mendorong dan menguatkan karyawan untuk lebih mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara ideal, khususnya dalam hal kinerja. Maka dari itu suatu organisasi atau instansi lebih memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi pada karyawan. Suatu organisasi perlu melaksanakan program pengembangan karier agar menghasilkan karyawan yang berbobot. Program pengembangan ini harus cocok dengan kondisi dan kebutuhan organisasi, dengan adanya manajemen sumber daya manusia para karyawan dapat memperoleh kesempatan yang lebih luas dan adil dalam mengembangkan kariernya. Dilihat dari sisi organisasi, pengembangan karier dapat difokuskan pada usaha menghasilkan karyawan yang mampu mengantarkan organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan ini berarti bahwa pengembangan karier tidak sekedar menjadi tanggung jawab organisasi, tetapi juga menjadi tanggung jawab karyawan dengan berusaha bekerja secara berprestasi dalam arti produktif dan berkualitas

PTPN VI Unit usaha Solok Selatan salah satu dari perusahaan umumnya yang melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya agar karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja, namun dalam penilaian kinerja ini masih kurang efektif dan penilaian terlalu longgar kecendrungan memberikan nilai tinggi kepada yang

tidak berhak. PT. Pekebunan Nusantara VI merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dimana pekebunan ini bergerak pada bidang usaha pekebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil pekebunan. Kegiatan Usaha perseroan yang mencakup usaha budidaya serta pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit mentah atau crude palm oil (CPO) dan inti sawit dan produksi hilir karet.

PTP. Nusantara VI (Persero) yang terbentuk pada tahun 1996 kemudian membuat program baru yaitu membangun kembali kebun inti menjadi kebun kelapa sawit. Meskipun pada awalnya direncanakan pembangunan kebun inti akan mengikuti kebun plasma, tetapi kesulitan untuk mendapatkan badan masih pemberi kredit hingga saat ini kebun plasma tetap sebagai kebun karet yang sudah tidak produktif. Pada awal beroperasinya PTP. Nusantara VI (Persero) menetapkan Kebun Solok Selatan sebagai salah satu afdeling dari Kebun Danau Kembar, selanjutnya sesuai dengan perkembangan operasi kebun, akhirnya pada tanggal 10 Februari 2000 ditetapkan menjadi salah satu Unit Usaha PTP Nusantara VI (Persero)

Kelapa sawit adalah bisnis yang sangat dijanjikan. Komoditas ini tidak hanya digunakan oleh konsumen rumah tangga, melainkan juga perusahaan-perusahaan lain yang menggunakan kelapa sawit sebagai salah satu bahan olahan di industri makanan, deterjen, kosmetik maupun biodiesel. Gencarnya pengenalan berbagai produk tersebut ke masyarakat, menyebabkan permintaan produk kemudian meningkatkan ketersediaan bahan dasar minyak kelapa sawit mentah dipasar.

Berdasarkan data tahun 2012, luas lahan perkebunan kelapa sawit mencapai 15.805 hektar dan sekitar 77.094 hektar belum tertanam, sehingga total luas lahan kelapa sawit sekitar 92.899 hektar. Rata-rata usia pohon kelapa sawit adalah 7-8 tahun dengan rata-rata menghasilkan produktivitas TBS di lahan tertanam menghasilkan (dewasa area yang ditanami) sekitar 10-11 MT/ha. Perseroan untuk penjualan Tandan Buah Segar (TBS) jumlah 44.928 MT sepanjang tahun 2012. Demikian halnya dengan PT Perkebunan Nusantara VI disingkat PTPN VI (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang merupakan hasil dari penggabungan PTPN III, PTPN IV, PTPN VI dan PTPN VIII yang berada di wilayah Provinsi Sumatera Barat dan Provinsi Jambi.

PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) menjadikan minyak dan inti sawit sebagai komoditi utama yang memberikan kontribusi besar bagi pendapatan perusahaan. Mutu produk minyak dan inti sawit yang dihasilkan Perusahaan sudah dikenal di pasar lokal dan internasional dengan pasokan yang tepat waktu kepada pembeli. PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) adalah perusahaan yang memiliki perkebunan dengan total luas mencapai 90.122,14 hektar. Bidang usaha termasuk pengelolaan 17 unit perkebunan meliputi budidaya kelapa sawit, karet, dan teh, serta pabrik berteknologi modern yang terdiri dari ; 4 unit pabrik pengolahan kelapa sawit, 3 satuan pabrik pengolahan karet, 2 unit pabrik pengolahan teh yang menghasilkan produk berkualitas. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Solok Selatan memiliki ketentuan kapasitas olah sebesar 20 ton/jam. Hari olah dalam sehari 20 jam,

dan menetapkan rata-rata pengolahan Tandan Buah Segar (CPO) sebesar 274 ton/hari kemudian rata-rata pengolahan dalam setahun 77.542 ton/hari. PKS Solok Selatan juga menetapkan hari kerja dalam satu tahun sebanyak 283 hari.

Menurut (Cakranegara et al., 2022) Motivasi memiliki kata dasar berupa “motif”, yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal (Lumbantobing, 2020). Hal tersebut yang berarti seorang manusia dalam hal ini adalah karyawan akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan. Jika dia tidak suka, maka dengan sendiri dia tidak akan melakukannya. Prinsip tersebut tidak akan menutup kondisi dimana dalam keadaan tertentu seorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkan. Pernyataan (Pusparani, 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah pengadil proses perilaku pada rekaman tujuan. Adapun elemen yang ada dalam motivasi termasuk tidak membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Lebih jauh (Yunita, 2021) menambahkan bahwa motivasi adalah menjadi daya pendorong dalam mengakibatkan seorang karyawan atau anggota di suatu organisasi untuk mau dan rela melakukan suatu hal sesuai dengan yang diperintahkan perusahaan dalam hal ini yaitu atasan atau organisasi. Dengan adanya motivasi baik yang diperoleh seorang karyawan, maka dengan sendiri dia akan melakukan semua tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan padanya (Effendy, 2018).

Menurut (Firda & Indahingwati, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat yang spesifik terutama terhadap karyawan yang tidak mau merubah perilaku dan sifatnya sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan tujuannya disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Indikator Disiplin Kerja adalah: a) Tujuan dan Kemampuan; b) Teladan Pimpinan; c) Balas Jasa; d) Waskat (Pengawasan Melekat).

Menurut (Ihsan, 2021) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi ialah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Sedangkan menurut (Rivai, 2017) kinerja adalah

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tabel 1.1
Data Produksi PT PTPN6 Solok Selatan
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Produksi kelapa sawit (Ton)
1	2019	122.218
2	2020	143.968
3	2021	187.871

Sumber : PT PTPN6 Solok Selatan

Berdasarkan table 1.1 di atas selama priode tahun 2019 sampai 2021 produksi minyak sawit mengalami pertumbuhan yang sangat baik. Pada tahun 2019 produksi sawit sebanyak 122.218 ton dan di tahun 2020 produksi kelapa sawit mengalami kenaikan sebesar 143.967 ton kenaikan produksi kelapa sawit di sebabkan karena bertambahnya lahan sawit di karenakan harga sawit sedang mahal sehingga banyak petani yang menanam kelapa sawit. Pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 187.871 di karenakan lokasi perkebunan sawit semakin luas.

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT PTPN 6 Solok Selatan
Tahun 2019-2021

No	Ket	Tahun	Pencapaian Rp
1	Penjualan	2019	1.203.426
2	Penjualan	2020	1.562.292
3	Penjualan	2021	2.042.701

Sumber : PT PTPN6 Solok Selatan

Realisasi pencapaian tahun 2021 naik sebesar 29,85% atau dengan capaian Rp 2.042.701 juta di bandingkan penjualan tahun 2020 yang berjumlah Rp 1.562.292 juta. Hal ini di sebabkan oleh naiknya nilai penjualan CPO, sebagai dampak naiknya

harga CPO sebesar 22,24% menjadi Rp 8.614 di tahun 2021 dibandingkan tahun sebelumnya Rp 7.047. Selama tiga tahun 2019-2021 nilai penjualan terus mengalami kenaikan.

Menurut (Zulkifli, 2022) Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin memberikan pengaruh dan memberi contoh dalam mencapai tujuan perusahaan. Cara alami untuk mempelajari kepemimpinan adalah dengan benar-benar "bekerja" dalam praktek, seperti berlatih melalui pelatihan dengan praktisi, pengrajin, dan seniman yang berkualitas. Dalam kaitan ini, profesional diharapkan menjadi bagian dari kegiatan pendidikan/pelatihan yang relevan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait : **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada PT PTPN6 Solok Selatan"**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat di identifikasikan beberapa masalah yang ada pada kantor PT PTPN6 Selatan Selatan:

1. Pengaruh kemajuan teknologi terhadap kehidupan industri.
2. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktivitas dan keuntungan industri menurun.
3. Pengaruh kepemimpinan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
4. Kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

5. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
7. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja
8. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja
9. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
10. Motivasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan

1.3. Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan tersebut adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada PT PTPN6 Solok Selatan

1.4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan pada PT PTPN6 Solok Selatan
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan pada PT PTPN6 Solok Selatan
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PTPN6 Solok Selatan

4. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PTPN6 Solok Selatan
5. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PTPN6 Solok Selatan
6. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT PTPN6 Solok Selatan
7. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT PTPN6 Solok Selatan.

1.5. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan pada PT PTPN6 Solok Selatan
2. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan pada PT PTPN6 Solok Selatan
3. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PTPN6 Solok Selatan
4. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PTPN6 Solok Selatan

5. Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PTPN6 Solok Selatan
6. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan sebagai variabel intervening pada PT PTPN6 Solok Selatan
7. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan sebagai variabel intervening pada PT PTPN6 Solok Selatan.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

- a) Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
- b) Agar dapat menambah wawasan yang pernah peneliti peroleh selama dibangu perkuliahan,serta dapat membandingkan antara teori dan praktek dan berguna dimasa yang akan datang

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT PTPN6 Solok Selatan, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk pihak-pihak yang memerlukan sebagian informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian .Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.