

# **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. (Riswanda et al, 2022) 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.

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 kemasyarakat, menyebabkan permintaan

produk kemudian meningkatkan ketersediaan bahan dasar minyak kelapa sawit mentah dipasar.

Kinerja juga sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan pengolahan sawit, keberhasilan sebuah organisasi seringkali di ukur dari tingkat kinerja yang dapat dicapai dalam periode tertentu. kinerja merupakan terjemahan dari *perfomance* 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.

Menurut (Mangkunegara 2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek

terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (Indah, 2021).

Penelitian ini dilakukan di PT. Minang Gresindo Plantation, merupakan salah satu dari perusahaan umum 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.

Berikut data penilaian kinerja karyawan pada PT. Minang Grasindo Plantation periode 2020 sampai dengan 2022:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Capaian Kinerja PT. Minang Gresindo Plantation tahun 2020 – 2022**

No	Indikator	Target	Nilai Capaian			Rata-rata nilai capaian pertahun
			2020	2021	2022	
1	Ketepatan waktu kehadiran pegawai.	100%	84,33%	83,00%	83,65%	83,66%
2	Tingkat karyawan yang masih perlu pengawasan saat bekerja	100%	82,47%	83,34%	82,5%	82,77%
3	<i>Interpersonal impact</i> dan <i>teamwork</i> pegawai PT. Minang Grasindo Plantation	100%	83,35%	81,32%	82,05%	82,24%
4	Efektifitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi	100%	82,35%	80,65%	81,55%	81,51%

No	Indikator	Target	Nilai Capaian			Rata-
5	Ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja	100%	84,00%	81,82%	82,33%	82,71%

Sumber: PT. Minang Gresindo Plantation (2023)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pada bahwa realisasi kinerja pegawai pada PT. Minang Gresindo Plantation masih belum optimal karena nilai capaian kegiatan kerja masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Terjadinya fluktuasi dari tahun ketahun berikutnya disinyalir dikarenakan kurang kompetennya kepemimpinan sehingga kedisiplinan dan motivasi karyawan juga menurun. Karena saat ini perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Gultom, 2022) pengertian kepemimpinan adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan, atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan seorang pemimpin. Selain itu juga bisa dijelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk memberikan pengaruh kepada sekelompok orang agar bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (A. Ritonga & Bahri, 2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Dirgantara & Hersona GW, 2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Firda & Indahingwati, 2019) mengatakan 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 menaati 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. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Karyono, 2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Menurut (Cakranegara et al., 2022) Motivasi memiliki kata dasar berupa “motif”, yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal. 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. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yolinza, 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Bani, 2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait **”Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gresindo Minang Plantation”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang diatas dapat ditentukan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang kurang bagus di dalam PT. Minang Gresindo Plantation menjadikan karyawan kurang cekatan dalam bekerja.
2. Tidak bagusnya kepemimpinan tersebut membuat kinerja karyawan kurang maksimal.
3. Kurang maksimalnya kinerja karyawan akan berdampak kepada capaian kinerja karyawan.
4. Kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja membuat capaian kinerja karyawan sulit untuk dicapai.
5. Masih banyaknya karyawan yang kurang sadar atas tanggung jawab dari pekerjaannya.
6. Masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin didalam PT. Minang Gresindo Plantation.
7. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan menyebabkan sulitnya tercapai kinerja yang maksimal.
8. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktivitas dan keuntungan industri menurun.

9. Motivasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan
10. Kendala yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan luasnya ruang lingkup penelitian. Untuk memberikan arahan dan memudahkan penelitian ini, maka peneliti memfokuskan menganalisis variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ), serta Motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Minang Gresindo Plantation.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Minang Gresindo Plantation?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Minang Gresindo Plantation?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Minang Gresindo Plantation?
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Minang Gresindo Plantation?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Minang Gresindo Plantation?



6. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Minang Gresindo Plantation?
7. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Minang Gresindo Plantation?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang masalah maka peneliti menentukan beberapa tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Minang Gresindo Plantation
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Minang Gresindo Plantation
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Minang Gresindo Plantation
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Minang Gresindo Plantation
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Minang Gresindo Plantation
6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Minang Gresindo Plantation
7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Minang Gresindo Plantation

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Gresindo Minang Plantation.

2. Bagi Pengembangan ilmu pengetahuan

Khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3. Bagi Perusahaan

Untuk menambah informasi mengenai stres kerja, kepemimpinana, disiplin kerja dan motivasi

4. Bagi Penelitian 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 sering 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