

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Agar tujuan tersebut dapat tercapai dan berjalan dengan baik maka sumber daya manusia dalam organisasi tersebut harus dapat dikelola dengan baik dan benar, agar dapat menciptakan hasil yang optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai.

Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki tanggung jawab dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai dalam bekerja terkait usaha mengembangkan perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting guna menjaga kelangsungan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan terus berkembang. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bidang-bidang yang membutuhkan pelatihan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia di perusahaan juga memiliki tujuan yaitu untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Fungsi manajemen sumber daya manusia didalam perusahaan

berperan penting untuk menentukan kualitas, melakukan perencanaan, perekrutan, pengembangan dan seleksi yang terkait dengan kualitas individu dari sumber daya manusia tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan yang memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing khususnya di bidang organisasi.

Setiap perusahaan harus mempunyai suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi dan menyampaikan informasi tersebut kepada pemakai. Manajemen sistem informasi berarti suatu sistem informasi yang bersifat integratif. Sistem informasi yang integratif adalah suatu sistem dimana semua unit organisasi memiliki suatu kerangka informasi tunggal untuk pengumpulan dan

penggunaan informasi yang diperlukan. Aktivitas organisasi memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Perusahaan memiliki peran penting terhadap perkembangan tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan setiap Sumber Daya Manusia yang diolah untuk melakukan tanggung jawabnya atau proses pencapaian tujuan perusahaan. sumber daya manusia (SDM), merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk sumber daya manusia yang berkualitas (Erpurini, 2019).

Pulau Sumatera memiliki karakteristik yang cukup unik dan memiliki kontribusi terbesar dalam pembangunan perkebunan di Indonesia. Indonesia berada pada urutan ke-1 dunia pada tanaman sawit, urutan kedua komoditas karet dunia, urutan ketiga komoditas coklat, dan urutan keempat komoditas kopi. Dari empat komoditas tersebut, kelapa sawit, karet, dan kopi dominan dipulau Sumatera dari total luas komoditas tersebut di Indonesia. Dengan demikian terlihat bahwa pulau Sumatera telah ikut berperan dalam feeding the world. Kehadiran kelapa sawit tidak terbukti pemicu deforestasi di pulau Sumatera, sebaliknya fenomena perkebunan sawit dipulau Sumatera adalah reforestasi dan telah memperbaiki ekologis, ekonomi dan sosial dipulau Sumatera, serta memacu pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru di sejumlah daerah di pulau Sumatera.

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) merupakan salah satu tanaman perkebunan yang memiliki nilai ekonomis tinggi dan menghasilkan minyak nabati, sehingga dapat meningkatkan pendapatan para petani dan mensejahterakan kehidupan masyarakat. Pada saat ini minyak kelapa sawit digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk bahan baku pembuatan mentega, minyak goreng, kosmetik, sabun, obat-obatan, dan lain-lainnya.

Hal ini juga berkaitan dengan banyaknya bibit unggul yang ada pada saat ini. Penggunaan bibit unggul tanaman kelapa sawit merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan produksi kelapa sawit. Bibit unggul yang banyak digunakan pada saat ini hasil persilangan dura dengan pisifera yaitu dumpy yang memiliki rata-rata produksi tandan buah segar 25 – 28 ton/ha/tahun.

Dalam mencapai tujuan organisasi, selain disiplin banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Incasi Raya Soal harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan, diantaranya adalah lingkungan kerja, insentif, disiplin, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, etika, motivasi, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut, terutama dalam penelitian ini adalah faktor disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif.

Pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dari anggota organisasi. “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri

karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kedisiplinan kerja merupakan tindakan pengelolaan yang memelihara dan mengoreksi tingkah laku seorang karyawan agar senantiasa sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika kinerja karyawan baik, maka sebuah organisasi harus dapat memberikan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana itu antara lain adalah lingkungan kerja yang baik, baik itu lingkungan internal organisasi maupun lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan, lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising. Hal ini semua dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembibitan adalah awal dari kegiatan budidaya tanaman kelapa sawit yang sangat menentukan pertanaman. Melalui pembibitan ini diharapkan akan menghasilkan bibit yang baik dan berkualitas, sehingga bibit memiliki kekuatan dan penampilan tumbuh yang optimal. Pembibitan pada kelapa sawit terbagi dua, yaitu pembibitan awal dan pembibitan utama. Pembibitan awal (pre nursery) merupakan pemeliharaan bibit kelapa sawit mulai dari penanaman kecambah sampai berumur tiga bulan dan sampai dipindahkan ke pembibitan utama.

Pembibitan utama (main nursery) merupakan pemeliharaan bibit kelapa sawit mulai dari bibit berumur tiga bulan setelah dipindahkan dari pembibitan awal, serta bibit di pindahkan ke lapangan sampai berumur dua belas bulan.

Gudang merupakan sebuah fasilitas yang berfungsi untuk menyimpan barang yang akan digunakan dalam produksi atau penjualan. Gudang yang baik tidak harus berukuran luas, karena apabila gudang tersebut sudah didukung sistem penyimpanan yang baik maka pemanfaatan gudang bisa maksimal. Permasalahan yang sering terjadi dalam pergudangan adalah kurang baiknya prosedur penataan barang pada gudang, sehingga gudang terkesan sempit dan kurang tertata. Selain itu kondisi gudang yang tidak berdasarkan suatu perancangan tata letak yang 2 dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam proses produksi diantaranya bertambahnya waktu pengambilan barang, bertambahnya area penyimpanan barang, menyulitkan operator dalam menangani barang dan mempersulit pergerakan material handling karena keterbatasan gudang tersebut.

PT Incasi Raya merupakan salah satu perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit yang berlokasi di Jl. By Pass Padang. Perusahaan ini mengolah minyak kelapa sawit kasar (CPO) menjadi produk minyak goreng, yaitu minyak goreng Gurih dan Sari Murni. Dari sebuah taradisi panjang kepaiawaian masyarakat Sumatera Barat dan sekitarnya dalam bidang perdagangan dan perkebunan awalnya Incasi Raya Grup tumbuh dan berdiri sebagai sebuah perusahaan kecil yang bergerak dalam bidang pengolahan danper dagangan hasil bumi. Dari sebuah usaha yang berskala kecil dalam bidang pengolahan dan perdagangan hasil bumi,

grup ini telah menjelma mnjadi sebuah grup yang bergerak dalam bidang perkebunan, dan pabrik pengolahan hasil perkebunan.

Pengelolaan perkebunan kelapa sawit merupakan suatu kerjasama yang sangat harmonis antara perusahaan dengan petani setempat dan para transmigrasi asal Jawa yang bertempat tinggal disekitar lokasi serta dengan pemerintah setempat. Luas areal kebun kelapa sawit yang dikelola yang sedang dikembangkan sampai saat ini dipulau Sumatera adalah sekitar 100.000 hektar dan dipulau Kalimantan sekitar 155.000 hektar. Incasi Raya sangat berperan dalam membantu pemerintah dibidang transmigrasi dan koperasi unit desa untuk meningkatkan kesejahteraan Masyarakat, baik masyarakat setempat maupun para transmigrasi yang terlibat dalam proyek-proyek tersebut.

Menurut **(Herawati, 2022)** Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dilihat dari hasil kerja yang dilakukannya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi **(Yulandri, 2020)**.

Menurut **(Hariani, 2022)** Motivasi adalah perubahan perilaku untuk mendorong orang untuk melaksanakan tujuan organisasi

Menurut **(Siregar, 2018)** Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan.

Menurut (Siti Nur Aisah, 2023) Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Setiawati & Putra, 2022) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah, 2010). Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu.

Berikut ini produktivitas kerja PT.Incasi Raya Kota Padang Tahun 2019-2023

Tabel1.1
Target Realisasi Produksi PT.Incasi Raya Kota Padang Tahun 2019-2024

Tahun	Target Produksi	Realisasi	%
2019	185.144.000	134.483.437	72,63%
2020	162.220.000	117.090.719	72,18%
2021	141.342.000	102.899.102	72,80%
2022	138.320.000	135.176.518	97,72%
2023	160.342.000	141.342.765	88,15%

Sumber:Pt IncasiRayaKotaPadang

Dari tabel 1.1 diatas terlihat hasil produksi PT. Incasi Raya Kota Padang cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setiap tahunnya, terlihat ditahun 2016 sebesar 134.483.437 kg pertahun. Kemudian ditahun 2017 mengalami penurunan produksi dengan hasil produksi 117.090.719 kg pertahun. Ditahun2018 produksi semakin mengalami penurunan yang signifikan dengan hasil produksi 102.899.102 kg pertahun. Kemudian mengalami peningkatan ditahun 2019 dengan hasil produksi 135.176.518 kg pertahun dan kembali meningkat ditahun

2020 dengan hasil produksi 141.342.765 kg pertahun. Terindikasi bahwa pada PT. Incasi Raya Kota Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja yang masih rendah.

PT Incasi Raya memiliki beberapa gudang yang memiliki fungsi yang berbeda-beda, salah satu diantaranya adalah gudang bahan kemasan. Fungsi dari gudang bahan kemasan ini adalah sebagai tempat penyimpanan bahan kemasan berupa biji plastik, jerigen, penutup jerigen, cap, lakban serta stiker sebelum disalurkan ke bagian pengemasan. Bahan baku disimpan dalam keadaan tidak tertata dengan baik satu sama lain sehingga menyulitkan untuk memilih mana bahan baku yang telah lama berada dalam gudang untuk dibawa ke bagian pengemasan. Hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan produk yang samapada lebih dari satu lokasi dan produk tidak memiliki lokasi penyimpanan yang tetap. Pada saat melakukan penyimpanan produk, operator sama sekali tidak memperhatikan apakah produk yang sama disimpan di gudang atau tidak. Dalam hal ini, operator langsung menempatkan produk yang akan disimpan pada lokasi yang kosong. Cara penyimpanan seperti ini akan mengakibatkan operator yang bertugas untuk mengambil produk akan mengalami kesulitan saat melakukan pengambilan terlebih ketika operator yang bertugas untuk menyimpan dan mengambil produk adalah orang yang berbeda. Operator yang mengambil produk akan kesulitan mengetahui lokasi produk dengan pasti sehingga operator harus mencari produk terlebih dahulu. Selain sistem penumpukan yang kurang baik, masalah lain yang terdapat pada gudang ini adalah ditemukannya beberapa bahan baku yang kadaluarsa, serta terdapat juga kondisi bahan baku yang telah rusak

karena tidak ditumpuk sesuai dengan tumpukan maksimum.

Tabel 1.2
Populasi Karyawan PT. Incasi Raya Tahun (2019-2023)

No	Tahun	Karyawan
1	2019	650
2	2020	670
3	2021	710
4	2022	800
5	2023	870

Sumber:Pt Incasi Raya Kota Padang

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat Tingkat karyawan PT. Incasi Raya dari tahun 2019 berjumlah 650, pada tahun 2020 jumlah karyawan mengalami peningkatan sebanyak 670, sedangkan pada tahun 2021 karyawan menjadi 710, kemudian dilihat pada tahun 2022 total jumlah karyawan 800, Kemudian pada tahun 2023 mengalami peningkatan karyawan sebanyak 870 dengan total jumlah 3.700 Karyawan

Dalam berkembangnya teknologi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan Hal ini diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi *fingerprint*. Absensi *fingerprint* adalah mesin absensi yang cukup modern dengan menggunakan sidik jari sebagai media kontrol pada setiap karyawan, dimana sidik jari setiap orang – orang berbeda.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT INKASI RAYA KOTA PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya perkembangan yang terusterdjadi pada PT Incasi Raya
2. Bagaimanakah pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Incasi Raya
3. Masih kurangnya kesadaran atau perhatian pimpinan perusahaan PT Incasi Raya
4. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama karyawan pada perusahaan PT Incasi Raya
5. Kinerja pegawai yang belum terpenuhi disebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja
6. Masih kurangnya kesadaran atau perhatian pimpinan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan
7. Kurangnya sosialisasi dan tanggung jawab anggota dalam sebuah tim secara berkelanjutan yang berdampak menyebabkan kerjasama tim tidak efektif
8. Motivasi kerja yang rendah karena kompensasi, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima pegawai tidak mendukung sehingga tidak mencapai standar yang ditetapkan
9. Motivasi Kerja yang masih rendah pada PT Incasi Raya
10. Kurangnya respon dari pihak perusahaan untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir pegawainya.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan dibahas didalam penelitian ini, maka penelitian ini membatasi masalah dengan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sebagai variabel interveningnya adalah Motivasi Kerja (Z), lalu sebagai variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2), dan penulis mengangkat judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Incasi Raya KotaPadang.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pada PT Incasi Raya Kota Padang?
2. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi pada PT Incasi Raya Kota Padang?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Incasi Raya Kota Padang?
4. Bagaimana Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Incasi Raya Kota Padang?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Incasi Raya Kota Padang?
6. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi melalui kinerja karyawan Pada Pt Incasi Raya Kota Padang?

7. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi melalui kinerja karyawan Pada Pt Incasi Raya Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pada PT Incasi Raya Kota Padang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi pada PT Incasi Raya Kota Padang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Incasi Raya Kota Padang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Incasi Raya Kota Padang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan pada Pt Incasi Raya Kota Padang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi melalui kinerja karyawan Pada Pt Incasi Raya Kota Padang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi melalui kinerja karyawan Pada Pt Incasi Raya Kota Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dapat mengenal Pengaruh Gaya

kepemimpinan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai variabel intervening pada Pt Incasi Raya kota padang dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

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 Akademis

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Perusahaan

Kerja Diharapkan dapat memberikan gambaran dan

rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Pt Inkasi Raya dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan Motivasi para Pegawai.