

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan, kepemimpinan didalam perusahaan akan sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan berkualitas, seorang pemimpin juga berkewajiban untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh tiap karyawan agar mampu mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif juga akan mendukung terciptanya kinerja karyawan yang tinggi, umumnya karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik apabila didukung oleh fasilitas dan alat-alat yang lengkap dan ruang kerja yang nyaman dan aman guna meminimalisirkan adanya stres kerja dan kecelakaan kerja yang kemungkinan akan terjadi pada karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara terkemuka dalam bidang perkebunan kelapa sawit, karet, dan kakao. Perusahaan ini berdiri 14 Februari 1996. Pada penelitian ini, kami berfokus pada kelapa sawit yang dikelola oleh PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam memajukan dan mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah direncanakan. Semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan maka akan memungkinkan perusahaan untuk bertahan dan beroperasi pada tahun-tahun yang akan datang. PT. Perkebunan Nusantara III memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi misi organisasi, karena perusahaan menyadari untuk berada didalam persaingan bidang perkebunan sangat memerlukan dukungan yang besar dan partisipasi aktif dari karyawannya.

Tabel I.1
Persentase Pencapaian Kinerja Bagian Produksi
PT. Perekebunan Nusantara III (Persero) Medan

Tahun	Target Jumlah Produksi Minyak Sawit (ton)	Realisasi Jumlah Produksi Minyak Sawit (ton)	Persentase Jumlah Produksi Minyak Sawit (%)
2016	450.600	416.850	92,51%
2017	500.916	478.245	95,43%
2018	478.284	430.900	90,10%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Dari Tabel 1. diatas dapat dilihat rata-rata kinerja karyawan yang tidak mencapai target dan terjadinya penurunan kinerja bagian produksi. Pada tahun 2016 persentase pencapaian sebesar 92,51%, pada tahun 2017 persentase sebesar 95,43%, dan pada tahun 2018 persentase pencapaian sebesar 90,10%. Maka dari data yang diperoleh pada tabel I.1 diatas dapat dilihat realisasi kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2018 dan target yang ingin dicapai belum tercapai secara maksimal.

Suatu kepemimpinan pasti akan memiliki tolak ukur yang bisa dinilai dan dirasakan oleh para anggota organisasi, baik buruknya kepemimpinan didalam perusahaan akan berimbas pada kinerja karyawan. Diduga yang menjadi penyebab sulitnya mencapai target kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan ini karena kepemimpinan yang ada didalam perusahaan, diketahui bahwa pimpinan dalam perusahaan masih menggunakan kepemimpinan otoriter yang dimana segala kekuasaan dan pengambilan keputusannya ada pada pemimpinnya saja tanpa mau melibatkan peran karyawan serta pemimpin tidak berperan aktif dalam mengawasi para karyawan yang bekerja dilapangan. Tidak terlibatnya pimpinan inilah yang menjadikan karyawan kurang memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik, serta kurang merasa puas terhadap pimpinannya.

Kompetensi merupakan kemampuan atau skill yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan dan didukung oleh sikap kerja karyawan yang dikehendaki oleh perusahaan. Diketahui permasalahan kompetensi pada karyawan pabrik PT. Perkebunan Nusantara III Medan ialah adanya beberapa karyawan yang sering melakukan kesalahan seperti kurangnya kemampuan karyawan dalam memilih kualitas buah kelapa sawit yang akan diproduksi menjadi minyak jadi. Kurangnya pemahaman dan kemampuan karyawan inilah yang sering menjadikan perusahaan kurang mampu memenuhi minyak yang berkualitas tinggi.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang menunjang peningkatan kinerja karyawan, umumnya lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan mengelilingi dan mempengaruhi tiap-tiap individu didalamnya. Lingkungan kerja dalam pabrik Perkebunan Nusantara III Medan masih dikategorikan kurang nyaman karena ruangan dipenuhi oleh mesin-mesin dan alat pengelolaan minyak sawit, beberapa karyawan juga merasa sesak berada didalam ruangan karena ventilasi didalam perusahaan masih minim, sedangkan alat safety, alat pendodos, alat semprot hama dan truk angkutan masih dikategorikan biasa-biasa saja. Dan masih tingginya tingka kecelakaan kerja pada perusahaan ini, pada saat pengelolaan kelapa sawit terjadi cipratan minyak kelantai sehingga beberapa karyawan sering tergelincir dan mengalami kecelakaan saat bekerja. Tercatat hingga tahun 2018 banyak karyawan PT. Perkebunan Nusantara III yang meninggal dunia saat bekerja diantaranya tergelincir didalam mesin penggiling, terjatuh saat memperbaiki mesin vibro, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan” .

I.1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalahnya :

1. Kepemimpinan diduga bersifat otoriter yang dimana karyawan akhirnya kurang memiliki rasa puas terhadap pimpinan dalam perusahaan dan akhirnya berimbas pada kinerja karyawan.
2. Kompetensi kerja karyawan diduga masih rendah karena adanya beberapa karyawan kurang memiliki skil, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaanya sehingga karyawan kurang memahami sistem pekerjaan yang akandilakukan.
3. Lingkungan kerja diduga kurang nyaman dan aman sehingga mengakibatkan tingginya tingkat kecelakaan kerja pada karyawan.
4. Kinerja karyawan diduga belum maksimal dalam pencapaian target produksi terlihat dari tabel tidak tercapainya target perusahaan.

I.2 Landasan Teori

I.2.1 Teori Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016:141), kepemimpinan adalah seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan harapan. Menurut Umam (2018:273), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : (1) perencanaan, (2) Pengorganisasian, dan (3) Pengendalian.

I.2.2 Teori Kompetensi

Menurut Fahmi (2016:52) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan ikut teraplikasikan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Menurut Fahmi (2016:34), indikator kompetensi adalah sebagai berikut : (1) Motif, (2) Skill, (3) Konsep diri, (4) Pengetahuan.

I.2.3 Teori Lingkungan Kerja

Menurut Iridiastadi dan Yassierli (2017:217), lingkungan kerja adalah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya sering kali bergantung pada lingkungan fisik tempat pekerjaan tersebut dilakukan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sering kali akan berdampak buruk pada kinerja, lingkungan fisik yang tidak dirancang dengan baik akan dapat mempengaruhi kesehatan bahkan keselamatan pekerja. Menurut Hasibuan (2013:202), indikator lingkungan kerja sebagai berikut : (1) Kedisiplinan, (2) Moral Kerja, (3) Turn Over.

I.2.4 Teori Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi 2016:176), Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Sutrisno (2018:172), indikator kinerja karyawan sebagai berikut : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Waktu Kerja, (4) Kerja sama

I.2.5 Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:141), seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

I.2.6 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014), kompetensi merupakan factor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif kompetensi merupakan factor kunci penentu keberhasilan organisasi.

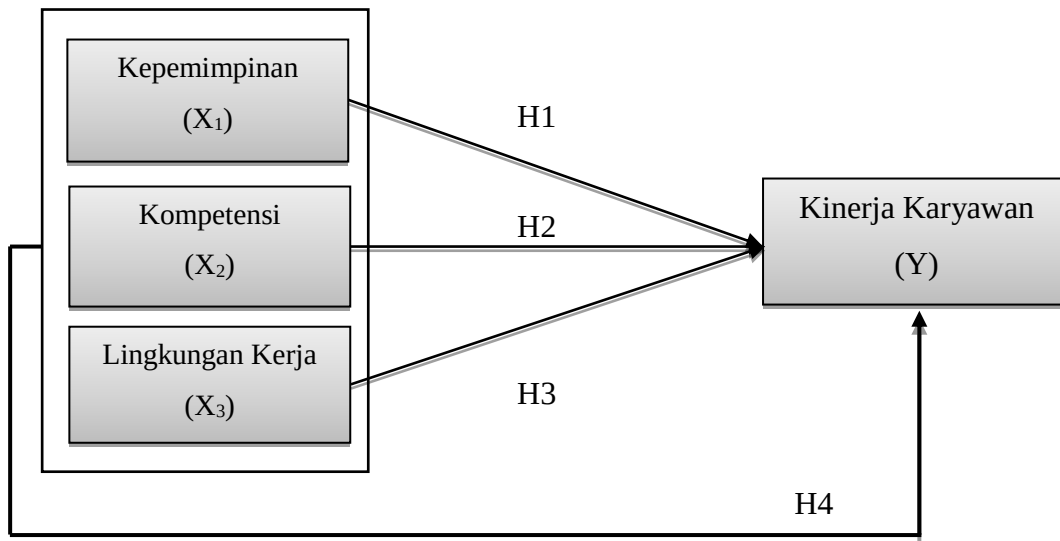
I.2.7 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:221), dalam setiap pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang tinggi, seseorang memerlukan berbagai dorongan atau motivasi dan factor pendukung lain. Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif. Berbagai macam cara dilakukan agar karyawannya bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka diatas maka peneliti dapat membuat kerangka konseptual sebagai berikut :

I.3 Kerangka Konseptual Teoritis Dan Rumusan Hipotesis

Gambar I.1 Kerangka Konseptual



I.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan. Maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
- H2: Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
- H3: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
- H4: Kepemimpinan kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan