

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Tiap perusahaan mikro maupun makro yang bergerak pada sektor layanan atau pabrik akan berusaha agar mencapai maksud yang sudah ditentukan sebelumnya.

Diharapkan kepemimpinan bisa berperan dalam menyelesaikan semua masalah yang mengganggu aktivitas dunia bisnis. Namun di sisi lain bawahan atau karyawan juga ingin di dengar saran, kritik dan pendapatnya. Jika seorang pemimpin membuat keputusan tanpa mengikutsertakan atau mendengarkan pendapat para karyawan maka kita akan tahu gaya kepemimpinan seperti apa yang sedang dijalankannya dan sebaliknya.

Motivasi sebagai hal yang penting dan harus diperhatikan oleh setiap pimpinan jika mereka mengharapkan tiap pegawainya bisa berkontribusi positif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Disiplin kinerja amat berkaitan dengan kebijakan kerja yang dibuat perusahaan. Kebijakan yang terdapat pada perusahaan akan menjadi landasan untuk pegawai agar bisa menjadi pedoman pegangan bersama serta guna menyelaraskan ataupun menyatukan beberapa tata nilai dan tujuan individu yang dipatuhi oleh para pegawai. Disiplin berguna mendidik pegawai agar mengikuti prosedur, kebijakan atau peraturan yang tersedia dengan itu bisa menciptakan kinerja yang baik.

PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Adolina Perbaungan yaitu salah BUMN perkebunan yang ada di seluruh Indonesia.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian tertarik untuk membahas terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan IV Kebun Adolina Perbaungan.

#### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang sudah dijelaskan tersebut, bisa disusun identifikasi permasalahan dalam penelitian ini, yakni :

1. Kepemimpinan diduga megalami penurunan dikarenakan manager berada di PT sehingga menyebabkan karyawan dan pimpinan kurang dalam berkomunikasi.
2. Motivasi yang diberikan berupa bonus, jika semakin banyak hasil sawit maka akan semakin banyak bonus yang diberikan kepada karyawan.
3. Disiplin kerja diduga mengalami penurunan dikarenakan meningkatnya absensi karyawan sehingga menyebabkan kurang maksimalnya hasil kerja karyawan.

4. Kinerja diduga mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya diakibatkan menurunya target dan realisasi perusahaan.

### **1.1 Perumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang permasalahan yang sudah dibahas tersebut, maka bisa dibuat rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina?
2. Bagaimana pengaruh motivasi pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini ada tujuan yang hendak dicapai, yakni:

1. Guna melihat motivasi kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Adolina Perbaungan.
2. Guna melihat disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Adolina Perbaungan.
3. Untuk memahami pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Adolina Perbaungan.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini kegunaan yang dapat diambil yaitu:

1. Untuk penulis sebagai pengetahuan ataupun peningkatan pengetahuan bagi penulis terkait dengan motivasi, gaya kepemimpinan serta disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Adolina.
2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Adolina sebagai bahan referensi atau pertimbangan untuk pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina guna menilai kinerja pegawai perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia sebagai bahan penelitian ilmu serta menjadi rujukan penelitian bagi program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.

4. Untuk peneliti berikutnya sebagai bahan rujukan maupun perbandingan guna melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

#### **1.4 Kerangka Teori Landasan (Landasan Teori)**

##### **1.4.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen ini adalah sebuah pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengkoordinasian, ataupun pengawasan terhadap pelaksanaan pengembangan dengan maksud mencapai tujuan organisasi.

Sunyoto (2012:21), mengungkapkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu keseluruhan penetapan atau pelaksanaan beberapa kegiatan, policy serta program yang tujuannya guna memperoleh karyawan, pemeliharaan dan pengembangan pada usaha untuk memaksimalkan dukungannya dalam memaksimalkan efektivitas organisasi melalui cara yang etis dan social bisa dipertanggung jawabkan”.

##### **1.4.2. Teori Gaya Kepemimpinan**

Menurut Anoraga dalam Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si (2016:214), Kepemimpinan yaitu daya untuk memberi pengaruh pihak lainnya, melalui komunikasi baik langsung atau tidak langsung yang tujuannya guna mengerakkan beberapa orang supaya dengan penuh kesadaran, pengertian, ataupun senang hati mengikuti perintah pimpinan tersebut.

Amirullah (2015:60) memaparkan bahwa indicator yang mempengaruhi tingkat kepemimpinan sebagai berikut : Peran sebagai figure (figurehead), peran sebagai pemimpin (Leader), peran sebagai penghubung (Leason).

##### **1.4.3. Teori Motivasi**

Menurut Steven Ivanka (2012:70) “Motivasi adalah sebagai keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Menurut Kompri (2015:5) mengemukakan bahwa sebagai indicator motivasi :

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1. Engagement | 3. Satisfaction |
| 2. Commitment | 4. Turnover     |

##### **1.4.4. Teori Disiplin Kerja**

Sutrisno (2010:87) memaparkan bahwa Disiplin melibatkan pelajar maupun membentuk perilaku dengan mengaplikasikan hukuman ataupun imbalan. Disiplin hanya bertalian dengan memberi hukuman terhadap perilaku yang salah.

Arif Yusuf Hamali (2018:216) berpendapat bahwa beberapa indikator disiplin kerja meliputi :

1. Disiplin reventif yaitu aktivitas yang dilakukan guna memicu pegawai supaya mengikuti beberapa standar dan kebijakan, hingga penyalahgunaan bisa dicegah.
2. Disiplin Progresif yaitu perusahaan bias menggunakan sebuah kebijakan disiplin progresif, yang artinya memberi hukuman yang berat pada pelanggaran yang dilakukan secara berulang.
3. Disiplin Korektif yaitu aktivitas yang dilakukan guna mengatasi pelanggaran terhadap aturan serta mencoba untuk mencegah beberapa pelanggaran lebih lanjut.

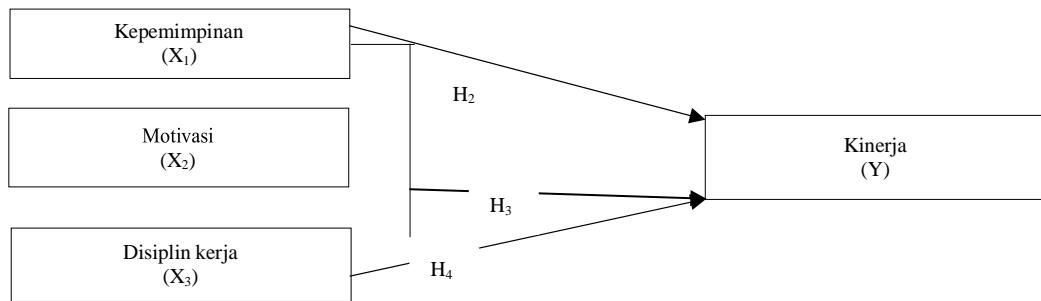
#### **1.6.5 Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2012:99) Kinerjan merupakan proses yang mempunyai tujuan memaksimalkan kinerja tim kerja, kinerja individu karyawan, ataupun kinerja organisasi.

Indikator kinerja menurut Wirawan (2012:-7-8) :

1. Faktor internal pekerja
2. Faktor lingkungan luar organisasi
3. Faktor lingkungan dalam organisasi

#### **1.5 Kerangka Konseptual**



Gambar 1.1 Kerangka  
Konseptual