

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para competitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya yaitu karyawan atau pegawai.

Untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, kreatif serta mampu mengembangkan ide-ide dan dukungan pribadi. Pada PT Perkebunan Nusantara II kinerja karyawannya bersifat relatif monoton yang berpacu pada peraturan pemimpinnya itu sendiri atau sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara II ini juga memiliki ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan.

Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinannya sendiri dalam memimpin karyawannya. seperti pada PT Perkebunan Nusantara II yang menggunakan sistem gaya kepemimpinan yang secara terpusat atau otoriter, dimana seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara II harus mengikuti standar peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh perusahaan itu sendiri yang bertujuan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target perusahaan yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan. Dengan demikian, peran pemimpin sangat besar dalam mempengaruhi kehidupan kinerja karyawan didalamnya sementara hasil penelitian yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara II, seorang pemimpin masih kurang baik menstabilkan emosi dalam membina karyawannya ketika terjadi kesalahan dalam bekerja.

Motivasi dalam bekerja salah satu aspek yang penting untuk mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan. Pada PT Perkebunan Nusantara II daya pendorong yang diberikan untuk karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dapat berupa reward dan promosi jabatan. Promosi jabatan seperti karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dan karyawan tetap menjadi staff dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan sesuai dengan Penilaian hasil kinerja karyawan secara individu oleh perusahaan.

Employee Relation atau hubungan karyawan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena hubungan yang harmonis akan memberikan efektifitas dalam produktivitas bekerja. Seperti media komunikasi internal yang dilakukan di lingkungan PT Perkebunan Nusantara II, dimana seluruh karyawan dapat saling bertukar pikiran tentang hal hal atau kendala yang dihadapi untuk diselesaikan bersama. di PT Perkebunan Nusantara II ini juga melakukan Program Pendidikan dan Pelatihan kepada setiap karyawan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keterampilan dalam menguasai setiap sarana dan prasarana yang ada.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Employee Relation sangat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Employee Relation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA**”.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa
3. Bagaimanakah pengaruh employee relations terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan employee relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau tingkah laku pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Menurut Rivai (2014:24) Gaya kepemimpinan adalah

sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

1.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut kartono (2088), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Tanggung jawab
5. Kemampuan mengendalikan emosi
6. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

1.3.3 Motivasi

Motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang dalam melakukan atau tidak melakukan suatu hal. Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2017) Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karna setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

1.3.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi diantaranya :

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Tanggung jawab
5. Membentuk Keterampilan
6. Membentuk keahlian

1.3.5 Employee Relation

Employee Relation adalah bentuk dari kegiatan internal public relation yang menitikberatkan kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan/public karyawan Menurut H.R. Danan Djaja 1985.

1.3.6 Indikator Employee Relation

Indikator Employee Relation diantaranya :

1. Program pendidikan dan pelatihan
2. Program motivasi kerja dan berprestasi
3. Program penghargaan dan reward
4. Program Media komunikasi internal
5. Program acara khusus

1.3.7 Kinerja karyawan

Kinerja Pegawai/Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika menurut Prawirosentono (1999).

1.3.8 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja karyawan menurut robbins 2006, yaitu

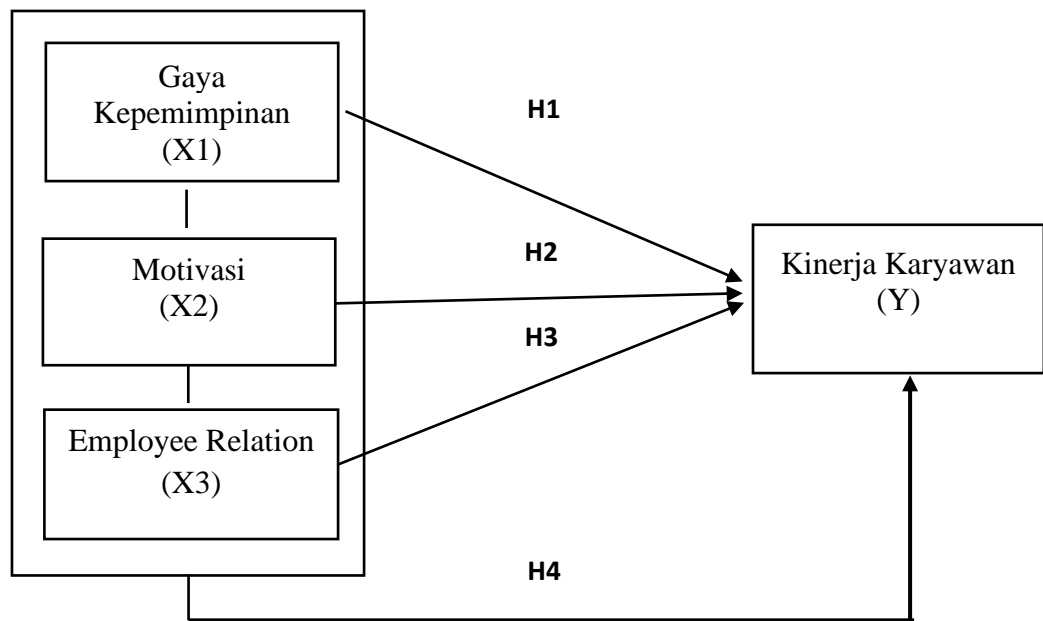
1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

1.3.9 Teori Pengaruh

No	Nama peneliti/tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Dwi Elfitra Azahra 2021	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja	X1:Gaya kepemimpinan X2 : Motovasi X3:	Dari hasil penelitian gaya kepemimpinan, motovasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh

		karyawan pada PT.Pos Indonesia (persero) Pekan Baru	Lingkungan kerja Y1:Kinerja Karyawan	dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekan Baru
--	--	-----------------------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

1.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1| Kerangka Konseptual

1.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa

H3 : Employee Relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa

H4 : Gaya kepemimpinan,Motivasi dan Employee Relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa