

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk adalah perusahaan perkebunan BUMN dan berdiri pada tahun 1906. Perusahaan memiliki model manajemen perkebunan yang terukur dengan teknologi dan komitmen yang tinggi dalam membangun sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia di perusahaan cukup kompetitif sampai saat ini dalam meningkatkan produksi perusahaan. Sampai tahun 2018, total tenaga kerja PT.PP London Sumatera Indonesia, Tbk, Batu Lokong, Galang, BG. Pom, Sumatera Utara mencapai 142 karyawan.

Kinerja karyawan dipahami sebagai bagian dari hasil kerja karyawan yang menjadi beban tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Dari hasil pengamatan data dan wawancara karyawan, penurunan kinerja karyawan yang terjadi dapat dipahami bahwa dalam 5 tahun persentase peningkatan jumlah produksi pada PT. PP. London Sumatera,Tbk hanya mengalami peningkatan yang sedikit, yaitu pada tahun 2017 dan 2018 hanya naik 0,06 persen. Maka hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya maksimal dan hal itu juga dapat dilihat target kerja selama 5 tahun terakhir selalu diturunkan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakan dan mempengaruhi karyawan. Pada permasalahan kepemimpinan, dari hasil tanya jawab dengan pegawai di perusahaan didapatkan bahwa ada indikasi gaya kepemimpinan yang lemah di PT. PP. London Sumatera,Tbk. Kepemimpinan *paternalistik*, dimana pemimpin selalu melindungi bawahannya dan memiliki sifat dominan dalam mengambil keputusan secara sendiri tanpa ada dengar pendapat dari karyawan sehingga dan menyebabkan semua keputusan diambil secara sepihak. Hal ini juga menyebabkan karyawan tidak diberikan kesempatan dalam menyampaikan pendapat dan menyebabkan karyawan tidak kreatif dalam menyampaikan ide dan gagasan yang mereka miliki.

Motivasi adalah pemberian semangat kerja kepada seseorang supaya bersedia bergabung dan bekerja dengan efektif sehingga mampu untuk mencapai kinerja sesuai standar bagi perusahaan. Pada faktor motivasi, dapat dijelaskan bahwa tinggi atau rendahnya karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh

besar atau kecilnya bonus atau tunjangan yang diterima. Berdasarkan tabel 3 diatas, bahwa rata-rata bonus yang diterima karyawan dari tahun ke tahun kenaikannya hanya sedikit bahkan di tahun terakhir yaitu tahun 2018, bonus yang diterima karyawan mengalami penurunan dan hal ini mengakibatkan adanya penurunan motivasi kerja karyawan

Disiplin adalah ketiaatan karyawan kepada norma-norma dan peraturan yang ada di perusahaan. Penerapan disiplin sangat dibutuhkan dalam mengatur karyawan di perusahaan. Pada faktor disiplin, pada pengamatan data selama 4 tahun terakhir yaitu dari 2015-2018. Dimana pada tahun 2016 ada sebanyak karyawan yang izin yaitu 103 orang dan 2018 ada sebanyak 130 orang. Maka hal tersebut sangat berdampak pada hasil kerja yang ada. Artinya dengan banyaknya karyawan yang izin, menggambarkan bahwa kepemimpinan yang ada kurang tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan yang ada yaitu tentang masalah kedisiplinan kehadiran dalam hal ini tentang izin.

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan maka penulis memilih judul penelitian terkait **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, Tbk”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, maka diberikan identifikasi masalah dengan kesimpulan :

1. Kepemimpinan yang belum berjalan dengan baik karena pimpinan sering tidak mendengarkan pendapat dan ide karyawan dalam pengambilan keputusan.
2. Motivasi kerja karyawan yang belum maksimal karena bonus yang diterima hanya mengalami sedikit kenaikan.
3. Disiplin kerja yang belum terbentuk dengan baik karena karyawan yang lebih sering mengajukan izin dalam bekerja
4. Penurunan kinerja terlihat dari produksi perusahaan yang hanya meningkat sedikit pada tahun 2017 sampai 2018.

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Noor (2013:168), dengan adanya kepemimpinan yang bijaksana akan memberikan solusi atas kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan untuk bekerja lebih giat dan terus memberikan ide-ide yang baru.

Menurut Bangun (2012:336), dengan metode kepemimpinan yang tepat dan layak dapat mengangkat kinerja perusahaan yang sedang buruk dan hanya menunggu waktu untuk dapat memulihkan kembali kondisi di perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012:233), hubungan jelas dari kepemimpinan dengan karyawan yaitu kemampuan pemimpin dalam melaksanakan teori dan implikasi kepemimpinan sebagai dasar dalam pelaksanaan tugas. Sehingga pemimpin mampu memberikan perubahan dan minat kerja yang tinggi kepada karyawan untuk peningkatan kinerja.

Dari teori pengaruh para ahli, dapat diberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam rangka penyelesaian masalah dan memberikan semangat kerja kepada karyawan yang bekerja.

I.3.2 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2014:321), dengan adanya semangat kerja dari diri pekerja, maka akan meningkatkan hasil kerja yang mereka miliki. Dengan peningkatan kinerja maka akan meningkatkan hasil kinerja perusahaan keseluruhan.

Menurut Priansa (2016:199), hubungan dengan motivasi kerja, pemberian semangat kerja menjadi hal yang sangat berkaitan. Dengan pemberian pemberdayaan pada karyawan akan memberikan semangat dalam bekerja. Karyawan yang didukung dengan stimulus yang baik akan mampu meningkatkan hasil kerja dengan optimal dengan dukungan kompensasi yang diharapkan.

Menurut Hartatik (2012:162), motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kegiatan operasi perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan semangat kerja dari setiap pegawai yang bekerja dan mereka miliki.

Dari teori pengaruh yang telah dijabarkan, motivasi diartikan sebagai dukungan dorongan semangat kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

I.3.3 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sinambela (2016 : 237), disiplin kerja memiliki kaitan erat dengan variabel kinerja. Semakin disiplin seorang pegawai ketika menjalankan pekerjaan, maka akan semakin meningkat hasil kerja karyawan tersebut. Banyak hal lain yang juga berkaitan dengan kinerja, namun hal utama yaitu disiplin kerja.

Menurut Darmawan (2013:41), pelaksanaan disiplin yang efektif akan merubah perilaku karyawan dan hal ini penting secara langsung untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Hartatik (2014 : 185), disiplin menjadi hal yang mutlak dan harus dilaksanakan dalam organisasi, tanpa adanya dukungan dari karyawan yang memiliki disiplin yang baik, perusahaan akan sulit dalam mencapai target kerja yang diharapkan. Dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci dari kemampuan organisasi dalam mencapai target dan tujuan yang ditetapkan.

Dari teori pengaruh para ahli, dapat diberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja menjadi sebuah hal yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan dan peningkatan target kerja yang lebih baik dari perusahaan.

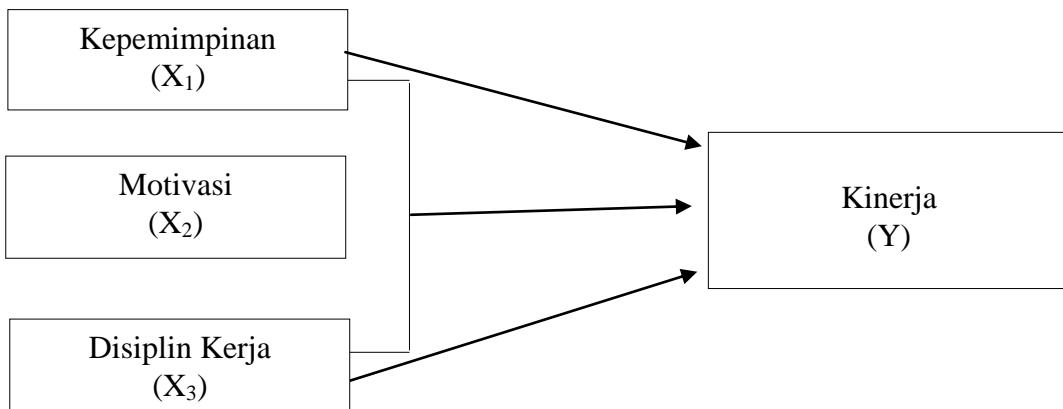
I.4 Penelitian Terdahulu

Tabel I
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kuddy (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua	X=Kepemimpinan, X = Motivasi X ₃ = Disiplin Y=Kinerja Karyawan	Uji F: Variabel Kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Uji t : Variabel Kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.	Ginting (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sekar Mulia Abadi Medan	X1= Disiplin Kerja X2 = Komunikasi Y = Kinerja Karyawan	Uji F: Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Uji t : Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Bangawati (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar	X ₁ =Kepemimpinan X ₂ = Motivasi X ₃ = Disiplin Kerja Y= kinerja	Uji F: Secara simultan Kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Uji t : Secara parsial Kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

I.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

II.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk