

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang.**

PT Sarana Agro Nusantara Medan merupakan perusahaan yang fokus pada penyedia tanki gunduk minyak sawit CPO (*Crude Palm Oil*) yang berkantor pusat di Jl. Imam Bonjol No.24 A-B Medan, Sumatera Utara dan mempunyai dua unit kantor yang terletak di Jl. Datuk Laksamana, Dumai, Riau dan Jl. Ujung Baru, Belawan, Sumatera Utara. Kedua kantor unit tersebut memiliki sarana gudang timbangan, kantor, bengkel tangki timbun, ruang instalasi katel uap, pompa, saluran pemipaan, pembangkit tenaga listrik dan lain sebagainya.

Dalam rangka persaingan global yang semakin ketat, PT Sarana Agro Nusantara Medan memiliki misi untuk menjadi jasa penimbunan terbaik dengan teknologi yang tepat dan memenuhi standar internasional yang dapat bertahan secara konsisten dan berkesinambungan, namun untuk memenuhi misi tersebut bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk diwujudkan mengingat kualitas sumber daya manusia yang tersedia masih minim.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa permasalahan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan dimana tingkat kepuasan kerja karyawan rendah sehingga berimbas pada kualitas kinerja karyawan dalam mencapai target produksi yang telah perusahaan tetapkan. Dari data yang peneliti dapatkan menunjukkan bahwa periode Januari 2019 hingga Desember 2019 perusahaan gagal dalam mencapai target produksi dimana Januari hanya tercapai 78.96%, Februari 80.86%, Maret 64.91%, April 69.48%, Mei 59.12%, Juni 82.35%, Juli 120.17%, Agustus 118.12%, September 84.71%, Oktober 79.79%, November 64.98%, Desember 56.36%. Dari data tersebut diketahui bahwa PT Sarana Agro Nusantara Medan gagal untuk mencapai target produksi, dikarenakan pencapaian target hanya terjadi pada bulan Juli sebesar 120.17% dan Agustus 118.12%, sisahnya tidak pernah mampu untuk mencapai target.

Kegagalan dalam mencapai target produksi ini diduga berasal dari sistem kepemimpinan yang diterapkan didalam perusahaan. Pemimpin didalam perusahaan haruslah pemimpin yang mampu mempengaruhi, memotivasi, dan memberikan kontribusi yang baik demi keberhasilan organisasi, namun kepemimpinan di PT Sarana Agro Nusantara Medan dikatakan masih buruk karena kurang memberikan ketegasan terhadap karyawannya, kurangnya komunikasi langsung antar pimpinan dengan para karyawan, membuat kegiatan operasi dilapangan tidak berjalan lancar karena salahnya pekerjaan yang dilakukan oleh

karyawan tidak diberikan kritikan atau masukan oleh pimpinan yang dapat memperbaiki kinerja karyawan tersebut, selain itu minimnya kehadiran pimpinan dan minimnya rapat yang diadakan oleh pimpinan juga menjadi penyebab aktivitas dilapangan kurang terkoordinir dengan baik.

Selain masalah kepemimpinan, diduga motivasi juga menjadi penyebab mengapa perusahaan sulit memperoleh target yang diinginkan. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh para karyawan menjadi penyebab mengapa kualitas kinerja memburuk. Kurangnya evaluasi kinerja yang dilakukan pimpinan menghambat adanya penilaian apakah kinerja karyawan tersebut baik atau tidaknya hingga berimbas pada ketidakpuasan tersendiri bagi karyawan karena merasa apapun yang dilakukannya tidak akan mendapat apresiasi ataupun penghargaan. Kurangnya motivasi yang diberikan inilah yang menjadikan mengapa kinerja yang diberikan karyawan tidak maksimal.

Selain kepemimpinan dan motivasi, masalah selanjutnya ialah diduga dari kedisiplinan kerja karyawan. Kurangnya peran pimpinan serta dalam pemberian motivasi menjadikan karyawan tidak memiliki prinsip untuk terikat pada peraturan perusahaan, tidak adanya hubungan baik yang mengikat antar pimpinan dengan bawahan menjadikan karyawan kurang memiliki tujuan didalam perusahaan tersebut, sehingga banyak karyawan yang sering mangkir dari pekerjaannya seperti sering datang terlambat serta tingginya tingkat absensi.

Berdasarkan pada penjelasan sebelumnya, peneliti akan melakukan penelitian “**Pengaruh Motivasi, disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah.**

Dengan latarbelakang telah diuraikan, peneliti mampu menjabarkan masalah sebagai berikut :

1. Minimnya peran pimpinan untuk mengkoordinasi para karyawan dilapangan serta minimnya kehadiran pimpinan dan minimnya rapat yang diadakan menjadikan kualitas kinerja menurun.
2. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh para karyawan karena tidak adanya evaluasi kinerja yang dilakukan pimpinan serta tidak adanya pemberian penghargaan sebagai apresiasi atau kinerja yang diberikan menjadi alasan mengapa kinerja karyawan menurun.
3. Rendahnya sistem disiplin kerja pada karyawan, karena banyaknya karyawan yang sering mangkir dari pekerjaannya seperti datang terlambat serta tingginya tingkat

absensi.

4. Ketidakstabilan pada pencapaian target selama periode Januari-Desember 2019 dikarenakan menurunnya kinerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Atas dasar penentuan masalah diatas maka penelitian ini akan membahas solusi dari permasalahan tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi mendatangkan pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan?
2. Bagaimana Disiplin Kerja mendatangkan pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan?
3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan mendatangkan pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan?
4. Bagaimana Motivasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan mendatangkan pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan?

### **1.4 Tujuan penelitian**

Dalam rangka mendeskripsikan latar belakang, penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Menganalisis dan menguji dampak insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

### **1.5 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2018;141), Mendorong kinerja para karyawan adalah salah satu pengaruh besar yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Penciptaan kualitas kerja yang sesuai dengan pengharapan dipengaruhi oleh peningkatan kualitas kinerja bawahan.

Amirullah (2015;4) mengemukakan proses pemimpin memengaruhi bawahan atau pengikut untuk menginterpretasikan pemilihan tujuan organisasi, motivasi, keadaan/ lingkungan organisasi, pengorganisasian kerja adalah pengertian dari kepemimpinan.

Dalam jurnal Astria Khairizah, dkk (2015) mengungkapkan kepemimpinan memiliki manfaat untuk pemimpin memberikan pengaruh memotivasi dan mengubah persepsi bawahan dengan cara memberikan arahan kepada karyawan dengan tugas yang jelas..

### **1.6 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Proses manajemen kinerja mampu memotivasi orang untuk mengembangkan kapabilitas dan memperbaiki kinerja mereka, Armstrong (2014:338),.

Seseorang yang termotivasi, mereka akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya namun kecil kemungkinan upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan, Bangun (2012:131).

Menurut Mangkunegara (2017:94) kondisi yang, mengarahkan, membangkitkan dan memelihara perilaku karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja merupakan definisi dari motivasi kerja.

### **1.7 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

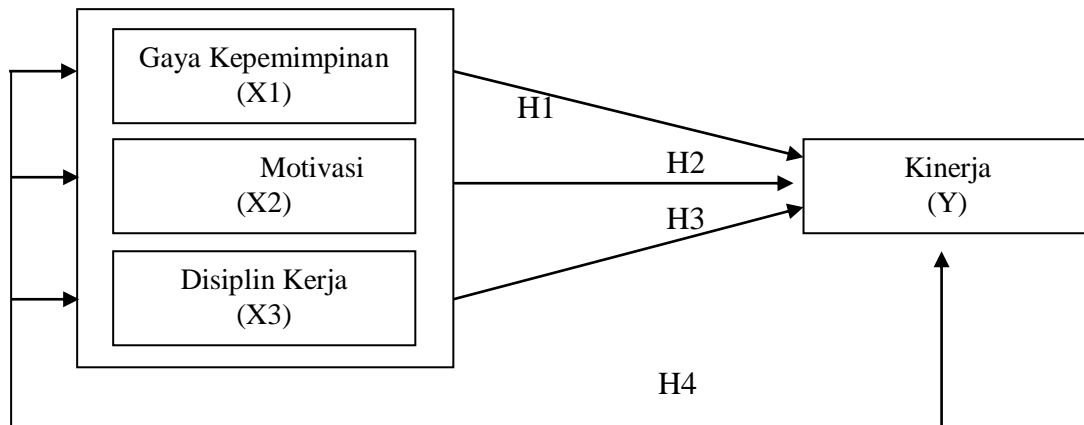
Suatu bentuk pelatihan yang berusaha membentuk pengetahuan dan memperbaiki, sikap dan perilaku karyawan adalah disiplin kerja, Siagian (2015:305).

Menurut Sutrisno (2016:96), faktor utama yang mempengaruhi faktor utama yang memberikan dampak pada produktivitas adalah disiplin kerja.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang paling penting karena, semakin tinggi prestasi kerja yang ingin dicapai, harus diikuti dengan kedisiplinan karyawan yang baik Hasibuan (2013:193).

## 1.8 Kerangka Konseptual

Dari latarbelakang dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan maka peneliti mampu membuat bagan konseptual sebagai berikut :



## 1.9 Dugaan Sementara (Hipotesis)

Bagan konseptual yang telah diuraikan diatas. Maka hipotesis dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan diduga mempengaruhi secara segmental pada tingkat kinerja pegawai atau karyawan pada PT. SAN Medan.
2. Motivasi diduga mempengaruhi secara segmental pada Kinerja Karyawan pada PT. SAN Medan.
3. Disiplin Kerja diduga mempengaruhi secara segmental pada Kinerja Karyawan pada PT. SAN Medan.
4. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi diduga berpengaruh secara kolektif pada Kinerja Karyawan pada PT. SAN Medan.