

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi ditopang oleh kekuatan utama berupa manusia yang bekerja di dalamnya. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak keberhasilan operasional dan strategi jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi komponen vital dalam memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkembang secara profesional dan memberikan kontribusi maksimal. Dalam kerangka pemikiran ini, penelitian bertujuan untuk mengkaji sejauh mana peran gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan kemampuan individu dalam memengaruhi performa karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Peneliti berupaya mengungkap hubungan antara ketiga elemen tersebut sebagai fondasi untuk pengembangan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia secara konsisten dan berkesinambungan.

Absensi Pegawai

Keterangan	Jumlah Pegawai	Persentase
Jumlah Pegawai Hadir	75	70,75%
Jumlah Pegawai Tidak Hadir	31	29,25%
Total	106	100%
Masa Kerja	23 Hari	100%

(Sumber : Data PT.Perkebunan Nusantara III Persero Medan 2024)

Tingkat kehadiran pegawai dalam sebuah organisasi mencerminkan sejauh mana kedisiplinan, produktivitas, dan efisiensi sumber daya manusia dijalankan. Kehadiran yang konsisten dapat menunjukkan dedikasi serta tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, sementara absensi yang sering justru bisa menjadi pertanda adanya persoalan, baik dari segi motivasi kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, hingga gangguan kesehatan atau masalah pribadi lainnya.

Data menunjukkan bahwa dari 106 pegawai yang diamati selama 23 hari kerja, sebanyak 75 orang atau 70,75% hadir penuh tanpa absen, sedangkan sisanya, 31 pegawai (29,25%), tercatat tidak hadir selama periode tersebut. Angka ini memperlihatkan adanya perbedaan tingkat kehadiran yang cukup mencolok dan perlu dikaji lebih lanjut.

Kondisi ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk meninjau kembali berbagai aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Beberapa di antaranya meliputi gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen, kedisiplinan kerja para pegawai, serta kemampuan atau keahlian yang dimiliki setiap individu. Ketiga elemen tersebut saling berkaitan dan memiliki kontribusi besar dalam membentuk atmosfer kerja yang kondusif, produktif, serta mendukung tercapainya kinerja yang maksimal.

Gaya kepemimpinan di lingkungan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

sangat menentukan semangat kerja pegawai. Seorang pemimpin yang terbuka, demokratis, dan mampu memberikan umpan balik yang membangun, akan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, pemimpin yang mampu memberdayakan pegawai dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan mampu menumbuhkan rasa memiliki yang tinggi, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik.

Tak kalah penting adalah aspek kompetensi. Kompetensi mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Pegawai yang kompeten dapat menjalankan fungsi-fungsinya secara efisien, bahkan di bawah tekanan atau dalam kondisi kerja yang kompleks. Untuk itu, pengembangan SDM melalui pelatihan yang berkelanjutan menjadi hal krusial guna menjaga daya saing dan kualitas layanan perusahaan.

Ketiga aspek ini merupakan pilar utama yang saling berkaitan dan harus dikelola secara sinergis. Kepemimpinan yang baik akan menumbuhkan motivasi, disiplin menciptakan ketertiban, dan kompetensi memastikan tugas dijalankan dengan benar. Melihat permasalahan dan kondisi yang telah dijelaskan dalam latar belakang, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan topik berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada penjelasan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui kompetensi kerja terhadap pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk memberikan kontribusi positif dalam berbagai aspek, baik secara teoritis maupun praktis:

1. **Bagi Perusahaan**
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, peningkatan kedisiplinan kerja, dan pengembangan kompetensi karyawan secara menyeluruh.
2. **Bagi Universitas Prima Indonesia**
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa maupun dosen dalam memahami praktik nyata penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia melalui kegiatan penelitian yang bersifat aplikatif.
3. **Bagi Penulis**
Bagi penulis sendiri, penelitian ini memberikan wawasan baru dan pengalaman langsung dalam melaksanakan proses riset secara sistematis, mulai dari perumusan masalah hingga interpretasi hasil.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Gaya Kepemimpinan

(Ardiansyah et al., 2023) gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan atau metode seorang pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, serta memotivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan menghasilkan performa kerja yang optimal. Tujuannya tak lain adalah untuk mencapai target organisasi secara maksimal. Dalam kerangka kerja organisasi (DA Saputri, 2024) menyebutkan bahwa indikator gaya kepemimpinan mencakup tiga hal utama, yakni karakter pribadi pemimpin (*characteristic*), kebiasaan kerja atau tindakan berulang (*habit*), serta kemampuan berkomunikasi dengan bawahan (*communication*).

1.5.2 Disiplin Kerja

(Sugiantari et al., 2023) Disiplin kerja dapat dipahami sebagai sarana yang digunakan oleh manajemen untuk mengarahkan perilaku karyawan agar lebih taat terhadap ketentuan serta norma yang berlaku di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk menumbuhkan kesadaran individu dalam mematuhi berbagai aturan dan etika perusahaan secara konsisten. (Khauzar & Riski, 2023) menambahkan bahwa kedisiplinan dapat diukur melalui sejumlah indikator seperti kehadiran tepat waktu (*attendance level*), cara melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur (*working procedures*), kepatuhan terhadap atasan (*obedience to superiors*), serta rasa tanggung jawab (*responsibility*).

1.5.3 Kompetensi

(Himma et al., 2023) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakter individu yang mendukung

keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi ini bersifat dinamis dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman kerja. Adapun indikator yang dijelaskan oleh (Rifanda Putri & Tri Andjarwati, 2024) mencakup pengetahuan (knowledge), kemampuan praktis (skills), karakteristik pribadi (characteristic), serta motivasi kerja (motif).

1.5.4 Kinerja Karyawan

(Husna & Prasetya, 2024) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu, yang dinilai dari seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan tersebut diselesaikan sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini menjadi refleksi seberapa jauh seseorang mampu memenuhi ekspektasi atas pekerjaannya. Sementara itu, (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) menyebutkan lima indikator kunci dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu kualitas hasil kerja (work quality), jumlah output (quantity), ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (punctuality), efisiensi atau efektivitas kerja (effectiveness), dan tingkat kemandirian (independence).

1.6 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

(Makalew et al., 2021) Kepemimpinan dapat dipahami sebagai cara khas seorang atasan dalam membimbing dan memotivasi anggota timnya guna meraih target organisasi. Setiap pemimpin biasanya memiliki pendekatan tertentu yang paling sering diterapkan dalam mengelola tim, dan pendekatan tersebut mencerminkan gaya kepemimpinan yang dipilihnya untuk membangun suasana kerja yang efisien dan mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal.

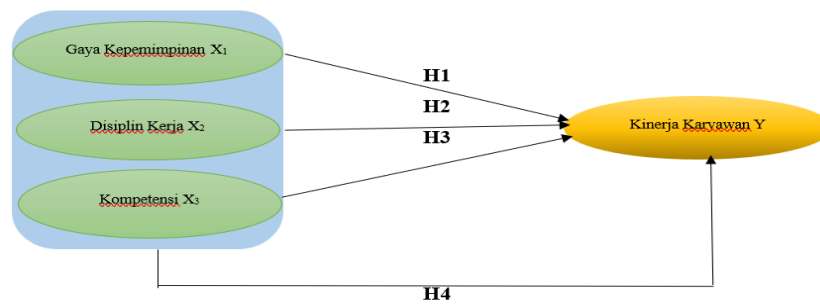
1.7 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

(Siagian, 2023) disiplin kerja mencerminkan sikap hormat, kepatuhan, dan kesadaran karyawan dalam menjalankan aturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Kepatuhan ini menunjukkan kesiapan individu untuk bertanggung jawab atas kewajiban yang telah diberikan, dan kesediaan menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran.

1.8 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

(Tampubolon et al., 2019) menegaskan bahwa kompetensi merupakan karakter mendasar yang dimiliki oleh individu, yang mempengaruhi langsung performa kerjanya. Karakteristik ini mencakup pemahaman, keahlian teknis, nilai-nilai pribadi, serta cara individu merespon situasi kerja yang kompleks, sehingga dapat memprediksi kesuksesan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

1.9 Kerangka Konseptual



1.10 Hipotesis Penelitian

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- H3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- H4 : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.