

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga bagi Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pengelolaan dan pemasaran hasil perkebunan karena fungsinya sebagai pelaksana kegiatan operasional. Sumber daya yang baik dapat memberikan keuntungan dan mendorong kemajuan organisasi. Salah satu aspek tersebut adalah kinerja pegawai, dimana perusahaan bertujuan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi melalui kinerja yang prima demi memenuhi target produk dan layanan serta meraih daya saing yang lebih baik.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 merupakan perusahaan milik negara yang bergerak dibidang pengelolaan serta pemasaran produk-produk perkebunan. Komoditas utama yang dikelola meliputi kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, berbagai jenis kayu, buah-buahan, dan tanaman lainnya. Saat ini PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 telah memiliki Brand Nasional produk hilirisasi komoditas perkebunan dengan nama "Nusakita", selain sejumlah merek lainnya yang dimiliki oleh anak perusahaan dibawah naungan PTPN Group.

Berdasarkan pengamatan bahwa terjadi permasalahan Kepemimpinan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 yaitu ketika seorang pemimpin tidak mampu mempersuasi anggota timnya dengan baik. Pemimpin yang kurang mampu memberikan arahan dengan cara yang meyakinkan dapat menyebabkan kebingungan dan keraguan di antara bawahan. Akibatnya, anggota tim tidak memiliki motivasi yang cukup untuk mengikuti visi perusahaan, sehingga kinerja menurun. Persuasi yang efektif sangat penting untuk membangun kepercayaan, membuat bawahan merasa dihargai, dan memastikan bahwa setiap individu memahami perannya dalam mencapai tujuan bersama. Ketika bawahan merasa bahwa pendapat mereka tidak dianggap penting, mereka cenderung kehilangan semangat untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini menciptakan jarak

emosional antara pemimpin dan tim, sehingga sulit untuk membangun rasa memiliki terhadap perusahaan.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Melalui pelatihan yang efektif, pegawai tidak hanya memperoleh kemampuan teknis, tetapi juga pemahaman yang lebih baik terhadap budaya kerja, prosedur operasional, serta perubahan teknologi yang terjadi dalam perusahaan. Namun, dalam praktiknya tidak semua pelatihan yang diberikan perusahaan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti relevansi materi, metode pelatihan yang digunakan, kemampuan instruktur, serta motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana pelatihan yang diberikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin yang baik berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena menciptakan suasana kerja yang teratur dan produktif. Ketika pegawai memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, memenuhi tenggat waktu, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini meningkatkan efisiensi dan mengurangi kemungkinan kesalahan atau keterlambatan. Disiplin juga mendorong pegawai untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi, menjaga kualitas hasil kerja, dan mematuhi peraturan yang berlaku. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan selanjutnya pertanyaan yang timbul dalam penelitian ini yang tentunya berkaitan tentang kinerja pegawai.

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1?

## **1.3 Batasan Masalah**

Penentuan batasan masalah dalam penelitian ini dilakukan untuk menyederhanakan cakupan penelitian. Sebagai pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya sebatas analisa yang dianalisis yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan yang diterapkan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
- 4 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

## **1.5 Tinjauan Pustaka**

### **1.5.1 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan. Demikian halnya gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya di dalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya.(Kamsir,2016:191). Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016:34) dalam padauleng (2019), adalah sebagai berikut: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahannya, dan kemampuan mengendalikan emosi

### **1.5.2 Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2017:44) Menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan, menurut (Subroto, 2018: 20) pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai yang berguna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Adapun indikator pelatihan menurut mangkunegara (2013:62), diantaranya : tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan.

### **1.5.3 Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Syamsul dan Lindawati (2021: 95) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Adapun indikator disiplin kerja menurut rivai (2016:355-356)yaitu : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

### **1.5.4 Kinerja pegawai**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan (Suryanto, 2020). Menurut Hasibuan (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai merupakan hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai dalam jangka waktu tertentu dengan mematuhi aturan yang berlaku dan memperhatikan moral dan etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

#### **1.5.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai**

Kepemimpinan adalah salah satu kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja, semangat, serta kinerja para pegawai. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai. Menurut Rendyka Dio Siswanto (2017), M Sayidhi (2018) dan Fahmi Kamal (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **1.5.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai**

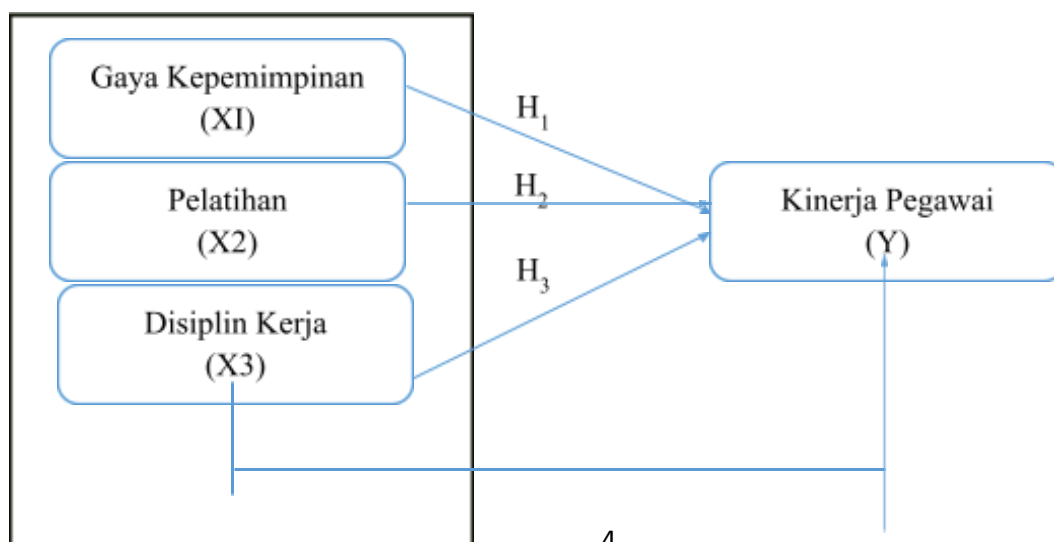
Dalam era globalisasi perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Cara yang efektif untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai adalah melalui pelatihan. Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi. Beberapa penelitian terdahulu yaitu Ridwan Tho At Firdaus (2024), Debby Endayani Safitri (2019), Afina Nabila Indiasri (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **1.5.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam dunia kerja, disiplin merupakan salah satu aspek penting dalam membentuk pegawai yang produktif, bertanggung jawab, dan profesional. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai menaati peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. pegawai yang disiplin akan menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, dan menjaga etika dalam bekerja. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja pegawai perlu menanamkan budaya disiplin sebagai pondasi utama.

### **1.6 Kerangka Konseptual**

Ilustrasi kerangka konseptual ditunjukkan dibawah ini:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

### **1.7 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
- H2 : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
- H3 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.
- H4 : Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.