

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia selama ini dikenal sebagai negara yang bertumpu pada sektor agraris karena kekayaan alamnya yang melimpah. Bidang pertanian, terutama perkebunan, memiliki posisi strategis dalam menopang perekonomian nasional. Komoditas andalan seperti kelapa sawit, karet, dan kopi menjadi sumber devisa yang cukup besar bagi negara. Kontribusi tersebut juga berasal dari perusahaan perkebunan milik negara, salah satunya adalah PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1. Perusahaan ini mengelola produksi minyak sawit, karet alam, dan kopi sebagai komoditas utama, sekaligus mengembangkan berbagai produk turunan, termasuk pupuk organik dan hasil olahan lainnya. Dengan pengelolaan yang sistematis serta berorientasi pada kualitas, perusahaan mampu memasarkan produknya hingga ke pasar internasional dan turut meningkatkan penerimaan negara. Dalam upaya mempertahankan daya saing, perusahaan menerapkan sistem manajemen yang terintegrasi dengan menitikberatkan pada efisiensi, peningkatan mutu, serta keberlanjutan usaha. Penggunaan indikator kinerja utama dijadikan sebagai alat evaluasi untuk mengukur efektivitas kerja, memaksimalkan potensi sumber daya manusia, serta mendorong pemanfaatan teknologi secara optimal. Selain itu, prinsip keberlanjutan juga diterapkan agar aktivitas perkebunan tetap sejalan dengan standar global. Namun, persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus menjaga kualitas kinerja karyawannya. Faktor seperti kepemimpinan, suasana kerja, motivasi, dan tingkat kedisiplinan memiliki peran besar dalam menentukan pencapaian tersebut.

Kinerja karyawan pada dasarnya mencerminkan hasil kerja individu dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Bagi perusahaan, aspek ini menjadi indikator penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian target organisasi. Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya pola kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dorongan motivasi, serta disiplin dalam mematuhi aturan kerja. Oleh sebab itu, diperlukan kajian yang komprehensif agar perusahaan dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan yang terbuka dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan cenderung menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Ketika komunikasi berjalan dua arah dan karyawan merasa dilibatkan, mereka akan lebih termotivasi serta terdorong memberikan kontribusi terbaiknya.

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting karena mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan karyawan saat bekerja. Fasilitas yang memadai, suasana yang aman, serta perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dapat meningkatkan kenyamanan sekaligus produktivitas. Sebaliknya, keterbatasan sarana atau kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan berpotensi menurunkan semangat dan performa kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang ingin mencapai hasil terbaik. Dorongan ini bisa muncul dari dalam diri maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan, kesempatan berkembang, dan pengakuan atas prestasi. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, semangat kerja dapat menurun dan berisiko meningkatkan tingkat perpindahan karyawan. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan standar yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin yang baik akan membentuk budaya kerja yang tertib dan produktif. Namun, apabila masih terjadi pelanggaran atau tingkat kehadiran yang rendah, hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Karena itu, pengawasan yang konsisten dan penerapan aturan yang tegas menjadi langkah penting untuk menjaga

stabilitas kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I” sebagai bentuk analisis terhadap faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya efektivitas gaya kepemimpinan dapat terlihat dari rendahnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta komunikasi yang belum terjalin secara optimal di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam membangun interaksi dan kolaborasi masih perlu ditingkatkan.
2. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif tampak dari fasilitas yang masih terbatas, sehingga kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja karyawan berpotensi terganggu di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Situasi tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Motivasi kerja yang relatif rendah dapat tercermin dari tingginya tingkat turnover karyawan, yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan atau kurangnya dorongan untuk bertahan dan mengembangkan diri dalam perusahaan.
4. Disiplin kerja yang belum berjalan optimal dapat dilihat dari tingkat absensi yang masih cukup tinggi serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan yang belum sepenuhnya konsisten. Hal ini menunjukkan perlunya pengawasan dan penegakan aturan yang lebih tegas.
5. Kinerja karyawan yang belum mencapai hasil maksimal dapat diidentifikasi dari target produksi yang belum terpenuhi sesuai jadwal yang telah ditetapkan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I, sehingga diperlukan evaluasi untuk meningkatkan pencapaian kerja secara menyeluruh.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I?
2. Bagaimana peran lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I?
3. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I?
4. Sejauh mana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I?
5. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui serta menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
2. Untuk menilai dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
4. Untuk menguji serta mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
5. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan

kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang konstruktif bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan, khususnya terkait penerapan gaya kepemimpinan, pembenahan lingkungan kerja, peningkatan motivasi, serta penguatan disiplin kerja. Dengan adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan mampu merumuskan langkah strategis untuk mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal, efektif, dan berkelanjutan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prima Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah referensi akademik, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi tambahan literatur yang relevan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan serta memperdalam pemahaman peneliti mengenai konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia. Secara khusus, penelitian ini menjadi sarana untuk memahami keterkaitan antara gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa. Ke depan, penelitian terkait dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode penelitian yang berbeda, maupun mengambil objek penelitian yang lebih luas agar diperoleh hasil yang semakin komprehensif.

1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1
Peneletian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Nu'man (2023)	Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grand Best Indonesia	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Lingkungan kerja X3= Motivasi Kerja X4= Disiplin Kerja Y= Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
Abidin & Budiono (2023)	Studi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Disiplin Kerja X3= Lingkungan Kerja X4= Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan	Secara simultan, seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 86%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.
Bentar et al. (2017)	Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Botani Sukorambi	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Disiplin Kerja X4= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, motuvasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SUMBER : Data Sekunder, 2025

1.7 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Emron Edison (2021), gaya kepemimpinan dapat dimaknai sebagai cara seorang pemimpin bersikap dan bertindak dalam memengaruhi anggota timnya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sementara itu, Kartono (2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diperlihatkan pemimpin ketika memengaruhi orang lain, sebagaimana dipahami dan dirasakan oleh bawahannya. Sejalan dengan itu, Malayu S. P. Hasibuan (2017:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi bawahan untuk membangkitkan semangat kerja, menciptakan kepuasan, serta mendorong produktivitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memegang peranan strategis dalam menentukan bagaimana karyawan menjalankan tugas dan mematuhi aturan yang berlaku. Pemimpin yang mampu menerapkan pendekatan secara tepat, adil, dan bijak akan lebih mudah membangun motivasi kerja, menumbuhkan disiplin, serta menjadi contoh yang baik bagi bawahannya. Dampaknya, suasana kerja menjadi lebih kondusif dan kinerja karyawan pun cenderung meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif.

1.8 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya, seperti fasilitas pendingin ruangan, pencahayaan yang cukup, hingga sarana pendukung lainnya. Selanjutnya, Joni dan Hikmah (2024) menyatakan bahwa upaya menciptakan kondisi kerja yang baik dan mampu membangkitkan semangat kerja akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, Sihalolo (2024) menjelaskan bahwa suasana kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan performa karyawan serta menghambat pencapaian target, sehingga sistem kerja menjadi kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman tidak hanya memberikan rasa perlindungan, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan produktivitas, karena lingkungan yang baik adalah lingkungan yang mampu mendukung kesehatan, keamanan, kenyamanan, serta kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

1.9 Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau energi yang diberikan kepada seseorang sehingga menumbuhkan semangat kerja, kemauan untuk bekerja sama, serta kesediaan mengerahkan kemampuan secara maksimal demi mencapai kepuasan tertentu. Selanjutnya, Kasmir (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang memengaruhi perilaku individu agar mau bekerja secara sungguh-sungguh guna memperoleh hasil yang optimal. Sementara itu, Supriyadi (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang bersumber dari dalam maupun luar diri karyawan yang mampu membangkitkan semangat, kemauan, serta tekad kuat untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi yang tinggi akan memperbesar keinginan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Semakin kuat dorongan yang dimiliki, semakin besar pula upaya yang dilakukan untuk mencapai target dan sasaran yang telah ditentukan.

1.10 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

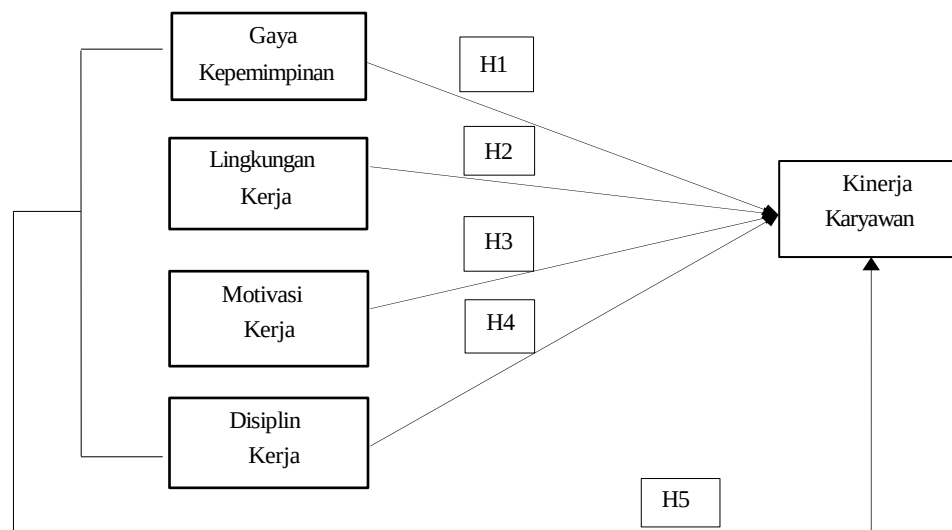
Menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja dapat dimaknai sebagai sikap taat dan patuh terhadap aturan serta norma yang berlaku di perusahaan, yang bertujuan memperkuat

komitmen karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selanjutnya, Malayu S. P. Hasibuan (2018:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operasional penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena semakin baik tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula peluang tercapainya prestasi kerja. Sementara itu, Lijan Poltak Sinambela (2016:334) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu proses penanganan masalah kinerja, di mana manajer bertugas mengidentifikasi sekaligus mengomunikasikan berbagai kendala yang dihadapi pegawai.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk pengendalian manajerial untuk memastikan setiap anggota organisasi menaati peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin tidak hanya sebatas penetapan aturan, tetapi juga mencakup pengawasan yang konsisten serta pemberian sanksi apabila terjadi pelanggaran. Dengan demikian, tercipta keteraturan, rasa tanggung jawab, serta peningkatan kinerja dalam organisasi.

1.11 Kerangka Konseptual

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



1.12 Hipotesis

Berdasarkan hasil kajian teori dan data yang telah dikumpulkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.

H2 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.

H3 : Motivasi kerja diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.

H4 : Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.

H5 : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.