

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya (Hariandja, 2002). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Hariandja, 2002). Supaya aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain motivasi, kemampuan, pengetahuan, kepemimpinan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, disiplin, kebutuhan sosial, dan egoistik.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja, dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Gitosudarmo (*dalam Sutrisno,2009*) tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sunyoto (2013) perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar, rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Menurut Singodimedjho (*dalam Sutrisno,2009*) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting pada manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Kabupaten Jember adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintah Kabupaten Jember yang

bergerak dibidang Perkebunan terdiri dari 6 kebun dengan luas HGU = 4.278,2239 Ha. PDP Kahyangan Jember tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Jember, dimana terdapat 3 kebun besar yaitu Kebun Gunung Pasang di Kecamatan Panti, Kebun Sumberwadung di Kecamatan Silo, dan Kebun Sumberpandan di Kecamatan Sumberbaru.

PDP Kahyangan Jember Kebun Gunung Pasang berlokasi di Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember Jawa Timur. PDP Kahyangan Jember unit usaha Gunung Pasang mengusahakan komoditi kopi, kakao, karet, teh, dan cengkeh. Tetapi produksi terbesar dari unit usaha Gunung Pasang ialah merupakan karet yang sudah diproduksi baik diluar maupun didalam negeri. Dalam menjalankan proses produksi dari pemanenan hingga pada proses pengolahan dibutuhkan orang untuk melaksanakannya. Dalam proses tersebut peran yang sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan adalah peran sumber daya manusia. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, tentunya perusahaan besar seperti PDP Kahyangan Jember perlu meningkatkan kedisiplinan agar karyawan PDP Kahyangan Jember mampu menghasilkan produk yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lokal maupun Asing (Besar), dan semua itu tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam memberikan arahan maupun motivasi kepada karyawannya.

Sejak 2012 hingga 2014 PDP selalu mengalami penurunan produksi terutama karet. Jika pada 2011 PDP bias menghasilkan karet hingga 1.466 ton, tahun 2014 hanya menghasilkan sekitar 1136 ton. Demikian pula dengan kopi yang pada 2010 bisa memproduksi 1.232 ton pada tahun ini hanya 574 ton. Padahal dengan jumlah tenaga kerja yang besar seharusnya bias mengoptimalkan perolehan produksinya. Kas perusahaan tergerus sementara produksi menurun.

Harus ada evaluasi karena selama ini tidak ada kepemimpinan yang baik dalam manajemen PDP. Bahkan hampir tidak ada rapat dikalangan direksi sehingga masalah perusahaan semakin menumpuk. Rapat direksi dilakukan setiap hari agar setiap masalah bias segera ditemukan solusinya. Rapat penting untuk evaluasi kinerja dan perencanaan perbaikan. (Radar Jember, 21 Oktober 2014)

Dari uraian-uraian diatas menunjukkan bahwa kompetisi perusahaan saat ini terletak pada SDM. Perhatian SDM akan menguntungkan perusahaan karena selain mampu menjadi kunci dalam bersaing, juga berguna sebagai pemecahan masalah yang terjadi pada karyawan dan orang-orang dalam perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan pada konsep pemikiran di atas maka penelitian ini berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Kebun Gunung Pasang Panti Jember”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan PDP Kebun Gunung Pasang Panti Jember?
2. Apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDP Kebun Gunung Pasang Panti Jember?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDP Kebun Gunung Pasang Panti Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan PDP Kebun Gunung Pasang Panti Jember.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDP Kebun Gunung Pasang Panti Jember.

3. Menentukan variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDP Kebun Gunung Pasang Panti Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di atas maka dari hasil penelitian ini di harapkan :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan sarana evaluasi bagi perusahaan dalam menangani kinerja karyawan PDP Kebun Gunung Pasang Panti Jember.
2. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan menambah khasanah bagi peneliti yang lain.