

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Menurut Marwansyah (2010:03) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan terus meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tujuan organisasi.

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya adalah dikarenakan perbedaan karakteristik dan

individu. Selain itu, seseorang dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda. Semua hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kinerja berarti seberapa baik seorang pegawai mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa termasuk didalamn Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin itu sendiri, Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Kedudukan pemimpin dalam suatu perusahaan sangat lah penting dalam hal mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dijalankan oleh orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk memimpin perusahaan tersebut. Pemimpin tidak hanya sekedar memberikan tugas-tugas atau pekerjaan, tetapi juga harus memberikan pengarahan mengenai pekerjaan yang di berikan. Pemimpin

seharusnya menjadi sosok yang dijadikan panutan yang di segani oleh bawahannya bukan ditakuti oleh bawahannya.

Salah satu permasalahan yang sering timbul dalam organisasi adalah penurunan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor seperti factor kepemimpinan dan motivasi. Melalui pemberian motivasi kepada karyawan dengan melihat kebutuhan mereka, baik kebutuhan fisiologis maupun aktualisasi diri, diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan motivasi kerja yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi merupakan suatu hal yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Banyak hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam memotivasi karyawan, hal ini tergantung dari cara organisasi atau perusahaan dalam mengelola faktor-faktor yang terkait sehingga tujuan motivasi dapat berjalan sesuai rencana. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, mampu bekerja lebih baik, memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Mangkunegara (2007:93) menyatakan bahwa “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang pro

dan positif terhadap situasi kerja itu lah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit mentah. Walaupun sudah menjadi perusahaan besar tentu saja masih banyak hambatan yang dialami perusahaan baik itu berasal dari internal dan eksternal. Menurut pengamatan penulis pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu bahwa kinerja karyawan belum mencapai hasil yang maksimal. Penulis melihat masih ada karyawan yang tidak tepat waktu masuk bekerja dan masih ada karyawan yang tidak menggunakan jam kerja dengan disiplin.

Adapun hal yang melatarbelakangi penulisan ini adalah masalah kinerja karyawan yang masih belum maksimal, hal ini dikarenakan faktor kepemimpinan yang masih cenderung belum mampu menggerakkan seluruh potensi sumberdaya manusia, belum mampu mengarahkan karyawannya terhadap tugas dan fungsinya dengan baik dan kurangnya sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan. Disamping itu, faktor motivasi kerja juga menjadi tolak ukur dalam pengukuran kinerja, hal ini karena karyawan belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan

judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis, menambah pengetahuan dan pemahaman khususnya tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan.
2. Bagi Universitas Negeri Medan, sebagai tambahan literature kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi perusahaan, sebagai tambahan informasi dan masukan kepada perusahaan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan ketenagakerjaan.
4. Bagi pembaca, sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi setiap pembaca untuk melanjutkan hasil penelitian ini.