

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Usaha perkebunan kelapa sawit Indonesia beberapa tahun terakhir ini menjadi salah satu isu yang menarik perhatian masyarakat dunia. Hal ini disebabkan perkembangan usaha perkebunan kelapa sawit sangat cepat, mengubah peta persaingan minyak nabati global. Seiring dengan perkembangan usaha perkebunan kelapa sawit tersebut, maka perusahaan-perusahaan perkebunan kelapa sawit membutuhkan sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Sumber daya manusia menjadi pilar utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya, apapun bentuk tujuan perusahaan. Manusia berperan aktif dan dominan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Walaupun di dalam sebuah perusahaan sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun bila tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Dari uraian di atas dapat diartikan bahwa manusia memegang peranan strategis dalam mengerakkan dan mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam perspektif manajemen modern sumber daya manusia merupakan asset yang penting dan vital pada hampir semua jenis perusahaan. Sehingga

mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang amat penting dilakukan, agar perusahaan dapat bertumbuh dan memiliki daya saing yang cukup baik. Menurut Desler (2004), manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perumusan dan implementasi strategis perusahaan, sehingga sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi harus selalu dikembangkan dengan berbagai cara agar nantinya mereka memiliki daya saing dan membantu perusahaan menghadapi persaingan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan sehingga mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangat dibutuhkan untuk dapat mengelola berbagai sumber daya yang ada dalam sebuah perusahaan.

Sebuah perusahaan akan sukses mencapai tujuannya jika sumber daya manusia di dalamnya memiliki kinerja yang baik atau mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Dan menurut Farhah et.al. (2020); Gandung & Suwanto (2020); kinerja karyawan yang baik, berkualitas akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target dan untuk memperoleh keuntungan. Namun sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun maka akan merugikan perusahaan. Artinya,

kinerja sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya.

Uraian di atas dapat dimaknai bahwa tingkat keberhasilan kinerja dapat diketahui dan dapat diukur, jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan atau sering disebut dengan target perusahaan. Oleh sebab itu, jika tanpa tujuan dan target atau tolok ukur, maka kinerja individu atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui sampai sejauh mana tingkat keberhasilannya.

Selanjutnya, untuk dapat terus bertumbuh maka sebuah perusahaan perlu untuk terus menerus secara berkala membangun dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja. Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Adapun menurut Payaman S. Simanjuntak (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Dan menurut Kuswandi (2004) kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain:

kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan.

Dari beberapa faktor yang disebutkan oleh para ahli tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa supaya tujuan perusahaan terlaksana dan kinerja karyawan dapat terus meningkat setidaknya perusahaan harus tetap mengamati bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan di dalam perusahaan, disiplin kerja yang diterapkan serta lingkungan kerja karyawan sehingga bisa mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi pemimpin yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Tampubolon (2007) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Edi Sutrisno (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Dan menurut Hasibuan (2017) bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan pertumbuhan perusahaan. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan harus memiliki disiplin kerja yang baik yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setiap pimpinan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat, dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas-pengawas dan bawahan-bawahannya.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah perusahaan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, sebab lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktifitas karyawan meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan aktivitas suatu perusahaan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja

dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti bagaimana sebuah perusahaan yang bisnisnya bergerak di bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit menjadi Crude Palm Oil (CPO) menyikapi kinerja karyawannya.

PT. Hutahaean merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit menjadi Crude Palm Oil (CPO) memiliki visi: "menjadi perusahaan perkebunan yang paling produktif, paling efisien, serta terbaik sistem manajemennya di antara perkebunan-perkebunan kelapa sawit di Indonesia". Pencapaian visi tersebut memerlukan kinerja karyawan yang optimal yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang efektif, disiplin yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. HUTAHAEAN?
2. Seberapa tinggi kualitas gaya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja di PT. HUTAHAEAN?
3. Bagaimana persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja di PT. HUTAHAEAN?
4. Apakah terdapat perbedaan antara hasil kuantitatif dan kualitatif variabel gaya kepemimpinan, variabel disiplin, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja dalam penelitian ini ?
5. Bagaimana menurut persepsi karyawan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. HUTAHAEAN?
6. Adakah faktor-faktor lain di luar gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja PT. HUTAHAEAN?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja pada kinerja karyawan PT. HUTAHAEAN.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk membantu peneliti memahami bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bekal untuk mengembangkan diri.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberi masukan yang positif agar pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya, meningkatkan disiplin karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya.

### **Keaslian Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan melihat study kasus di PT. HUTAHAEAN, dan belum pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, namun landasan teori didasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu tentang gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja dari beberapa jurnal.