

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2008:49).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu

kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian dalam Nasrudin, 2010:67). Rivai (2010:34-35) menyebutkan, fungsi kepemimpinan terdiri dari : instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rakhmat Nugroho dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung) (2006) dengan menggunakan variabel penelitian kepemimpinan, dan budaya

organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memang memegang peranan penting dalam suatu organisasi sesuai dengan teori yang diungkapkan sebelumnya. Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebab kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2009: 193).

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan ( 2009:194), indikator kedisiplinan terdiri dari: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muchliyanty Asril dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reza Fiska Pratama Medan (2011) dimana diketahui bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, yang artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin baik.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan

oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Kinerja adalah prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. (Nasrudin, 2010 :238).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Umar (2005:102), kinerja karyawan dapat diukur dengan melakukan penilaian terhadap : kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu. Jadi, dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya, karyawan hendaknya memperhatikan hal-hal tersebut supaya tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan didiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan dilaksanakan pada sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit yaitu PT Nakau. Perkebunan kelapa sawit PT Nakau berjarak

kurang lebih 100 km dari Bandar Lampung yang dapat dicapai melalui jalur darat. Perkebunan ini tepatnya berada di desa Candimas kecamatan Abung Selatan kabupaten Lampung Utara.

Batas-batas areal perkebunan kelapa sawit PT Nakau adalah sebagai berikut:

1. Sebelah utara berbatasan dengan desa Candimas
2. Sebelah selatan berbatasan dengan desa Kembang Tanjung
3. Sebelah barat berbatasan dengan desa Sinar Ogan
4. Sebelah timur berbatasan dengan desa Kelapa Tujuh

Tabel 1.1 : Komposisi Karyawan PT Nakau Tiap Unit Pekerjaan Tahun 2012

Bagian	Banyaknya (Orang)
Administratur	1
Personalia	1
Kepala Wilayah	3
Staf Kebun	2
Keuangan	1
Non Staff	5
Keamanan	26
Bengkel	11
Mandor Sawit	8
Jumlah Karyawan	58

Sumber : PT Nakau, 2012

Berdasarkan wawancara awal kepada beberapa karyawan, diketahui bahwa pemimpin puncak tidak selalu berada di perusahaan. Hal itu membuat karyawan cenderung bekerja tidak maksimal karena pemimpin tidak berada di perusahaan untuk melakukan pengawasan atau pengendalian. Jadi, pemimpin sebaiknya melakukan pengawasan secara berkala dan

berkelanjutan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Untuk itu dibutuhkan kepemimpinan yang efektif agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tabel 1.2. Absensi Karyawan PT Nakau Bulan Mei 2011 Sampai April 2012

Tahun	Bulan	JHK (hari)	JK (orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
2011	Mei	25	57	28	1,9649
	Juni	24	57	26	1,9005
	Juli	26	57	28	1,8893
	Agustus	23	57	26	1,9832
	September	23	57	30	2,2883
	Oktober	26	57	28	1,8893
	November	26	57	29	1,9568
	Desember	26	57	26	1,7543
2012	Januari	24	57	27	1,9736
	Februari	25	57	24	1,6842
	Maret	26	57	33	2,2267
	April	25	57	32	2,2456
	<b>Rata-rata</b>				<b>1,9797</b>

Sumber : PT Nakau, 2012

Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Pegawai} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

Tingkat absensi karyawan pada PT Nakau menunjukkan angka yang fluktuatif. Tingkat absensi yang tertinggi yaitu sebesar 2,2883 % terjadi

pada bulan September 2011, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan februari 2012 sebesar 1,6842 %. Tingginya tingkat absensi karyawan membuat kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan optimal karena karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan karena kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Tingginya tingkat absensi tersebut, menunjukkan bahwa banyak karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi, jika disiplin karyawan rendah itu berarti karyawan kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut terlihat dalam tabel 1.3 penilaian kinerja karyawan dimana banyak karyawan yang hanya meraih predikat cukup, bahkan ada yang meraih predikat kurang. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan “semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT Nakau Tahun 2011

Kategori	Banyaknya (Orang)
Baik Sekali	5
Baik	25
Cukup	24
Kurang	3
Jumlah	57

Sumber : PT Nakau, 2012

Dari tabel 1.3 bisa dilihat bahwa jumlah karyawan yang masuk kategori baik memiliki jumlah terbanyak yaitu 25 karyawan, sebaliknya karyawan yang masuk kategori sangat baik hanya 5 karyawan, kategori cukup 24 karyawan dan kurang 3 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal sebab ada karyawan yang masih masuk kategori kurang . Hal tersebut menunjukkan adanya kepemimpinan yang kurang efektif dalam mengarahkan karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sebab, keberhasilan suatu organisasi bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan (Siagian dalam Nasrudin, 2010:67). Disamping itu, faktor individu karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan yang melanggar jam masuk dan pulang kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian arah penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nakau di Lampung Utara.

## 1.2 Permasalahan

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Dari latar belakang dapat diketahui bahwa peranan sumber daya manusia (karyawan) sebagai motor penggerak bagi kelangsungan usaha suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Setiap perusahaan menginginkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan maksimal agar dapat mencapai apa yang telah ditetapkan dan direncanakan oleh perusahaan.

Disini seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan, sebab mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian dalam Nasrudin, 2010: 67). Masalah yang dihadapi oleh PT Nakau yaitu pemimpin puncak yang tidak selalu berada di perusahaan yang membuat berkurangnya pengawasan yang dilakukan pemimpin puncak pada para karyawan sehingga kinerja karyawan kurang memuaskan seperti yang terlihat pada tabel 1.3 penilaian kinerja karyawan PT Nakau. Selain itu, masih ada karyawan yang memperoleh predikat kinerja kurang disebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi yang dapat dilihat di tabel 1.2 absensi karyawan PT Nakau.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan permasalahan

1. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nakau di Lampung Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nakau di Lampung Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nakau di Lampung Utara
4. Sebagai sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.4 Kerangka Pemikiran**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2008:49).

Rivai (2010:34-35) menyebutkan, fungsi kepemimpinan terdiri dari :

instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian. Jika seorang

pemimpin mampu menjalankan fungsi-fungsi tersebut dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinannya telah berjalan dengan baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2009: 193).

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Indikator kedisiplinan terdiri dari: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2009:194).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan., dengan kata lain tercapainya tujuan

organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Kinerja adalah prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. (Nasrudin, 2010 :238).

Menurut Umar (2005:102), kinerja karyawan dapat diukur dengan melakukan penilaian terhadap : kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Secara garis besar, kerangka pemikiran teoritis penelitian ini menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



## 1.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, tujuan penulisan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1 : Ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Nakau di Lampung Utara
- 2 : Ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT Nakau di Lampung Utara

- 3 : Ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Nakau di Lampung Utara