

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini, sebuah organisasi/perusahaan harus memiliki keunggulan secara nyata atas bisnis lain jika ingin bersaing dengan mereka untuk pangsa pasar. Tidak ada perusahaan atau organisasi yang ingin melihat penurunan kinerja bisnis. Namun, sulit untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Organisasi ini diciptakan untuk memenuhi misinya.

Kinerja karyawan, yang mencerminkan keberhasilan organisasi, mempengaruhi tujuan ini untuk perusahaan mana pun. Karena karyawan memegang peranan penting dalam kegiatan dan operasional perusahaan.

Karyawan ialah sumber daya organisasi yang paling berharga, manajemen karyawan yang efektif mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang signifikan. Prestasi kerja menurut Afandi (2018), ialah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai penuh dengan tanggung jawab yang ditetapkan secara informal, melawan hukum dan tanpa konflik finansial dan moral, sedangkan menurut Fahmi (2018 : 2 ), sebaliknya menjelaskan, menurutnya, hasil adalah hasil yang dicapai organisasi baik dari segi keuntungan maupun dalam jangka waktu tertentu.

Perusahaan yang membudidayakan tebu dikenal dengan nama PT Perkebunan Nusantara XI atau PTPN XI. Gula kristal putih, yang menyumbang 16-18% dari pasokan gula nasional, diproduksi oleh perusahaan ini. PTPN XI didirikan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1996. Berdasarkan wawancara peneliti, menjadi jelas bahwa ada banyak pekerja yang tidak melakukan tugasnya selama jam kerja. Mereka yang terlambat ke kantor setelah istirahat makan siang. Hal ini disebabkan insan PTPN XI tidak mendapatkan informasi tentang manajemen personalia.

Aspek pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya manajemen. Temuan penelitian Rina L (2020), yang menyatakan manajemen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, konsisten

dengan hal tersebut. Andivilaga (2018) menyatakan bahwa seseorang mengadopsi gaya kepemimpinan, yang merupakan konsep perilaku, ketika mencoba mempengaruhi orang lain, sedangkan Zainal dkk (2017) menjelaskan hal yang berbeda, misalnya menurutnya, gaya manajemen adalah seperangkat karakteristik yang digunakan manajemen untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, atau dapat didefinisikan sebagai seperangkat perilaku dan strategi yang ditentukan oleh manajer.

Selain gaya manajemen, faktor yang memberikan dampak diperkuat dengan hasil penelitian pendahuluan Angelik T (2021) mengatakan motivasi ini berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Sidramayanti, ia menunjukkan bahwa motivasi kerja ialah daya yang membuat seseorang berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang ada di dalam dan di luar negeri, baik atau buruk, yang menimbulkan minat dan motivasi kerja. , sedangkan Hamli Atef Yusuf. (2018) mengatakan dalam makalahnya bahwa motivasi adalah keinginan dan usaha dalam mencapai hal yang diinginkan.

Faktor penting lainnya yang memberikan dampak terhadap kinerja di tempat kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil studi pendahuluan Yus D (2015) menyatakan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Affendi (2018), lingkungan kerja merupakan yang dekat dengan karyawan dan dapat membantu mereka untuk melakukan tugas-tugas yang ditawarkan oleh perusahaan, seperti keberadaan AC, pencahayaan yang memadai, dll., sedangkan Burhoniddin ( 2019) Tempat kerja adalah tempat dimana terdapat kelompok - kelompok yang memiliki alat yang berbeda-beda yang digunakan sebagai dermawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan arah dan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Dari penjelasan latar belakang diatas, peneliti mengangkat judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XI”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari paparan latar belakang diatas maka dapat saya rumuskan permasalahan penelitian ini berikut perumusannya :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XI?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XI?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XI?

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada aktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XI.
2. Hanya menggunakan 3 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu gaya manajemen, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan sejarah dan solusi dari permasalahan tersebut di atas, peneliti mengusulkan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Menentukan dan mengevaluasi apakah gaya manajemen di PT Perkebunan Nusantara XI secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja.
2. Memahami dan menganalisis apakah motivasi terkait pekerjaan memiliki dampak material terhadap kondisi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XI.
3. Menentukan dan mengevaluasi apakah tempat kerja memiliki dampak besar pada produktivitas staf PT Perkebunan Nusantara XI.
4. Memahami dan mengevaluasi secara bersamaan apakah pendekatan manajemen, inspirasi,

dan kebahagiaan kerja berdampak besar pada kinerja staf di PT Perkebunan Nusantara XI (secara bersamaan).

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dalam dokumen ini, peneliti mengantisipasi manfaat penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan

Berdasarkan hasil survei, kami berharap dapat digunakan sebagai sarana praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen, motivasi dan kerja di perusahaan PT. Pabrik XI Nusantara.

2. Untuk siswa

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan pemikiran siswa dan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Untuk melakukan ini, digunakan teori tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini bermanfaat dalam menyelidiki kepemimpinan organisasi, motivasi kerja, dan praktik kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang perlu dievaluasi dan dikembangkan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman dan pemahaman terhadap dokumen ini, penulis menyusun dokumen seperti dibawah ini:

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Latar belakang masalah menjadi dasar penelitian dan penjelasannya disajikan pada bagian ini. Merumuskan pertanyaan berfungsi sebagai fokus penelitian. Untuk penelitian untuk mencegah berkembangnya masalah, masalah juga harus dibatasi. Selain itu, tujuan dan cita-cita penelitian ini harus dihormati. Dan proses penulisan, yang meliputi deskripsi singkat tentang bagaimana menulis produk akhir, lebih fokus.

## **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Ide-ide dari bab ini dibahas dalam kaitannya dengan penelitian ini dan dikembangkan dengan baik dengan menyajikan hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis ini dikumpulkan dari bahan eksperimen dan bahan lain yang berkaitan dengan bukti penelitian.

## **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas secara rinci langkah-langkah yang digunakan penulis untuk melakukan penelitiannya. Merencanakan dan mengelola tahapan proses penelitian diperlukan untuk mendapatkan hasil yang akurat yang sejalan dengan tujuan utama penelitian.

## **4. BAB IV ANALISIS DATA dan PEMBAHASAN**

Bagian ini meliputi tinjauan terhadap hasil pengumpulan dan pengelolaan data, observasi dan penelitian untuk menyusun laporan penelitian.

## **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini mencakup kesimpulan tentang isu-isu kunci dan rekomendasi dari kedua belah pihak sebagai topik penelitian untuk isu-isu saat ini dan rencana masa depan.