

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

SDM termasuk penentu utama bagaimana dunia bisnis berkembang. Tentu saja bukan menjadi suatu permasalahan apabila tujuan dan kepentingan telah selaras dengan visi dan misi perusahaan, namun lain halnya bila masih sering ditemukan adanya kepentingan individu yang justru bertolak belakang dengan tujuan perusahaan. Sangat penting untuk secara hati-hati dan efektif mengelola sumber daya manusia internal bisnis untuk meningkatkan hasil kinerja tinggi dan memenuhi tujuan perusahaan. Pengelolaan internal sumber daya manusia tersebut termasuk tugas utama bagi pimpinan perusahaan agar mampu menggunakan, mengevaluasi, menentukan, dan mengalokasikan sumber daya manusia (SDM) yang dipunya secara tepat. Kerja SDM dipengaruhi oleh sejumlah faktor kepemimpinan dalam suatu perusahaan yakni meliputi faktor kapabilitas, karakteristik pribadi, pengalaman, kecerdasan intelegensi, dan latar belakang lingkungan kerja itu sendiri. Sejumlah faktor tersebut erat kaitannya dengan pencapaian tujuan utama perusahaan yakni meningkatnya prestasi kerja baik individu karyawan secara khusus maupun perusahaan secara umum. Melalui dukungan kepemimpinan yang dilaksanakan dengan tepat, maka secara otomatis akan memotivasi karyawan untuk berusaha mengembangkan keterampilan dan kinerjanya yang sejalan dengan kinerja kepemimpinan itu sendiri.

PT. Multi Sarana Indotani merupakan salah satu perusahaan di wilayah Mojokerto Jawa Timur, yang berdiri pada tanggal 10 Mei 2005. Perusahaan tersebut melaksanakan kegiatan operasional usahanya di bidang pertanian dengan produk utama yang dihasilkan yakni berupa bahan pestisida. Dengan total lahan seluas 2 Hektar, PT. Multi Sarana Indotani memiliki kapasitas produksi sebesar 14.000 Ton/Tahun. Dengan sejarah perkembangan yang cukup baik, PT. Multi Sarana Indotani selalu berusaha untuk memaksimalkan kinerja perusahaan agar dapat senantiasa mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan pasar yang semakin tinggi. Tidak sedikit cara yang sudah dilaksanakan oleh pihak management perusahaan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawannya. Meskipun dalam praktiknya saat ini kinerja karyawan telah cukup maksimal, namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada celah kekurangan yang sulit diidentifikasi atau diketahui secara spesifik. Pada kondisi seperti inilah pemimpin dituntut untuk dapat mengidentifikasi dan mencegah hal-hal yang berpotensi mempengaruhi turunnya kinerja karyawan, karena sejatinya pemimpin dalam perusahaan harus memosisikan diri sebagai pembimbing yang mampu memandu, mengarahkan, dan memotivasi para karyawan yang ia bimbing. Oleh karenanya, perusahaan mengharapkan adanya karakter pemimpin yang dapat menyelaraskan karyawan ke lingkungan kerja yang kompak dan teratur agar tujuan bersama dapat diraih.

Salah satu unsur yang dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai adalah motivasi. Manifestasi dari faktor tersebut misalnya, turunnya semangat karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, manajemen waktu dalam berkerja yang buruk, serta banyak mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Namun sebaliknya, jika terdapat motivasi maka akan meningkatkan semangat karyawan tersebut yang nantinya akan berdampak

juga terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga pada akhirnya tujuan bersama akan terwujud.

Jika ditinjau dari Wibowo (2014, P. 323) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan terhadap runtutan alur perilaku manusia dalam meraih tujuan. Terdapat sejumlah komponen yang ada pada motivasi yakni antara lain menumbuhkan, menuntun, melindungi, memperlihatkan ketekunan, memiliki pola berulang dan terus menerus, serta terdapat target atau tujuan yang ingin dicapai.

Selain motivasi, kedisiplinan juga menjadi faktor yang cukup berdampak pada naik turunnya kinerja karyawan. Masuk kerja terlambat, tidak memakai perlengkapan kerja dengan lengkap, dan banyak beristirahat diluar jam yang telah ditentukan adalah sejumlah bukti pentingnya faktor kedisiplinan dalam bekerja. Dikutip dari Sinambela (2018) Disiplin kerja didefinisikan sebagai daya kerja seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tertib, giat, serta mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku di wilayah kerja tersebut.

Teamwork atau yang dalam terjemahan Bahasa Indonesia dikenal dengan "Kerjasama Tim" merupakan suatu keterampilan dalam berinteraksi, mengutarakan, menyimak, dan melaksanakan tugas secara terorganisir. Idealnya hal ini mencakup pelaksanaan tugas dari pimpinan, saling turut serta bagi kepentingan bersama, dan memaksimalkan keahlian yang dimiliki guna mewujudkan kinerja yang berkualitas. Berkaitan dengan aspek teamwork tersebut, terdapat beberapa kondisi yang kurang ideal di PT. Multi Sarana Indotani misalnya semangat bekerja sama antar karyawan yang masih cukup minim dan sikap bermalas-malasan yang masih sering terjadi.

Berdasarkan pemaparan West (2002) yang dikutip dari Muhammad Hatta Said (2017) disebutkan bahwasanya, “Berbagai penelitian menunjukkan hasil bahwa pelaksanaan pekerjaan secara berkelompok atau kerjasama tim terbukti memberikan hasil kerja yang lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan pelaksanaan kerja secara personal atau perorangan”.

Adapun beberapa fenomena mengenai kinerja karyawan didalam perusahaan, yaitu tercapainya target kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan seperti :

Tabel 1.1  
Target Produksi

Divisi	Produk	Target Perusahaan Per Minggu (box)	Target yang Dicapai Bulan Desember 2021 (box)				Jumlah Pekerja (orang)
			Minggu ke-1	Minggu ke-2	Minggu ke-3	Minggu ke-4	
EC	Greta	2400	2200	2300	2400	2250	20
	Cypermax	1920	1850	1900	1920	1920	
	Samite	1600	1600	1500	1500	1600	
SL	Besmor	2400	2250	2400	2300	2400	20
	Protephon	1920	1920	1800	1920	1900	
	Trisula	1600	1500	1600	1450	1600	
Pupuk	Grand-K	2400	2350	2400	2300	2370	20
	Tanivit	1920	1870	1900	1840	1920	
	Mamigro	1600	1550	1600	1560	1600	
Paraquat	Noxone	2400	2400	2300	2360	2400	20
	Divaxone	1920	1840	1800	1880	1920	
	Servoxone	1600	1600	1600	1540	1600	
Glyphosat	Rambo	2400	2400	2340	2400	2300	20
	Roger	1920	1900	1920	1920	1870	
	Randy	1600	1600	1550	1600	1580	

Sumber: Diolah Penulis, 2021

Membahas mengenai pekerjaan tentu juga akan berkaitan dengan target kerja. Target kerja dalam hal ini dapat dipahami sebagai instruksi yang diterima oleh pekerja atau karyawan untuk menuntaskan tugasnya. Disamping beberapa fenomena yang telah dicantumkan dalam tabel diatas, terdapat pula fenomena lainnya yang terkait yakni kualitas kerja. Kualitas kerja karyawan yang dimaksud dalam hal ini yaitu tingkat baik buruknya

suatu pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kualitas kerja karyawan di PT. Multi Sarana Indotani berkaitan dengan jam kerja, pelaksanaan overtime/lembur, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja. Realita kondisi tersebut sejalan dengan pemaparan hasil wawancara dengan Pak Frisky selaku Manajer Produksi *“Saya selaku manajer produksi dapat membuktikan bahwasanya karyawan saya memiliki kualitas kerja yang menurun karena terkadang saat saya memberikan perintah lembur, mereka kurang mampu melakukan tugas yang sudah saya berikan, selain itu dari laporan absensi juga tergolong menurun karena beberapa ada yang tidak masuk tanpa izin dan yang terakhir adalah karyawan saya kurang mampu mengatur waktu sehingga target kerja tidak terpenuhi”*. Lingkungan kerja, yang dapat dilihat sebagai rentang kehidupan fisik, psikologis, dan sosial perusahaan dan berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan, adalah fenomena lain. Dapat dibuktikan dari penjelasan Pak Frisky bahwa *“Sekalipun tanggung jawab dan struktur kerja terstruktur dengan baik, divisi yang saya kelola memiliki sirkulasi udara yang cenderung kurang bersih dan terawat. Yang terakhir adalah hubungan kerja yang buruk antar karyawan karena kurangnya komunikasi dan kerjasama antar karyawan”*. Dari beberapa fenomena tersebut dapat diambil berupa variabel kinerja karyawan.

Dikutip dari tulisannya, Fahmi (2017:15) mengemukakan bahwa, *“Kepemimpinan adalah bidang pengetahuan yang menelaah secara mendalam dan menyeluruh mengenai cara-cara untuk menuntun, membimbing, membujuk, serta mengamati orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan instruksi yang telah ditetapkan”*. Sejalan dengan pemikiran tersebut, menurut Terry yang dikutip dari Irham Fahmi (2017: 15) *“Leadership is a skill that motivates others to actively work toward a common*

*objective*". (Kepemimpinan yakni aktivitas yang memberikan pengaruh bagi orang lain untuk berusaha dengan sukarela meraih sasaran atau tujuan bersama). Tidak berbeda jauh dengan pemikiran Swanburg dalam Herlambang (2014:96), "Kepemimpinan berarti sebuah metode kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan dampak dan mengkoordinir individu maupun kelompok lain dalam mempersiapkan pencapaian tujuannya". Berdasarkan penelitian Fikri D. Faudude, dkk (2019: 2) dalam Jurnal Administrasi Bisnis, "Pemimpin merupakan figur yang mempunyai kapabilitas untuk memengaruhi aktivitas individu maupun kelompok lain pada suatu lingkup organisasi dan memberikan sinergi untuk meraih tujuan organisasinya". Merujuk pada berbagai pemikiran dan pendapat ahli diatas, dapat ditarik suatu benang merah kesimpulan bahwa kepemimpinan yaitu sebuah bentuk perilaku yang memengaruhi motivasi dan kemampuan orang lain untuk bertindak, dimana dalam prosesnya membutuhkan interaksi yang akan berdampak pada aktivitas individu maupun kelompok menuju kearah yang selaras dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Terdapat sejumlah fenomena yang terkait dengan kepemimpinan dalam dunia kerja, yakni adanya instruksi lembur secara mendadak oleh pimpinan, komunikasi yang kurang terjalin, serta kerjasama antara karyawan dan pimpinan yang kurang terbentuk. Alasan peneliti tertarik untuk mencari lokasi penelitian di PT Multi Sarana Indotani adalah karena sejauh peneliti dapat mengakses internet, masih sangat sedikit penelitian yang menggunakan variabel kepemimpinan, kerjasama tim, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Para ulama secara khusus tertarik untuk mengambil judul "**Pengaruh Kepemimpinan, Team Work, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di**

**PT Multi Sarana Indotani”** dari berbagai peristiwa yang ada di PT Multi Sarana Indotani.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Sarana Indotani Mojokerto?
2. Apakah team work berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Sarana Indotani Mojokerto?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Sarana Indotani Mojokerto?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Sarana Indotani Mojokerto
5. Apakah kepemimpinan, team work, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Multi Sarana Indotani Mojokerto

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Guna tahu seperti apa bagaimana kinerja karyawan PT Multi Sarana Indotani dalam hal variabel kepemimpinan
2. Guna tahu seperti apa bagaimana kinerja karyawan PT Multi Sarana Indotani dalam kaitannya dengan variabel kerjasama tim
3. Guna menguji bagaimana kinerja karyawan pada PT Multi Sarana Indotani dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja
4. Guna tahu seperti apa bagaimana kinerja karyawan PT Multi Sarana Indotani dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja

5. Kinerja staf PT Multi Sarana Indotani guna tahu seperti apa pengaruh simultan dari variabel kepemimpinan, kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Aspek Akademik**

Peneliti berharap ini bisa bermanfaat dalam memajukan teori kepemimpinan, kerja sama tim, disiplin kerja, dan motivasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Multi Sarana Indotani.

##### **2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Kajian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademisi yang ingin meningkatkan pemahaman mereka tentang kepemimpinan, kerja tim, disiplin juga motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan serta untuk memperluas produksi pengetahuan yang terkait dengan tema terkait.

##### **3. Aspek Praktis**

Penelitian diharap bisa memiliki manfaat dalam menemukan dan mengidentifikasi karyawan yang dalam praktiknya mempunyai elemen kepemimpinan, team work, etika kerja dan komitmen yang kuat terhadap bisnis dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.



