

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelapa sawit merupakan tanaman komoditas perkebunan yang cukup penting dan masih memiliki prospek pengembangan yang lebih luas di berbagai daerah. Prospek pengembangan budidaya kelapa sawit sudah mulai menyebar di berbagai provinsi di seluruh Indonesia, salah satunya yaitu Provinsi Jawa Timur tepatnya di wilayah Blitar Selatan. Dalam enam tahun terakhir ini wilayah Blitar Selatan menggeliat mengibaskan stigma daerah tandus dan minus, masyarakat berbondong-bondong bangkit melawan musim dengan menanam kelapa sawit, kini luas lahan sawit di yang tersebar di wilayah Blitar Selatan saat ini mencapai 2.500 Ha.

Menurut uji coba laboratorium soal persawitan kandungan minyak nabati untuk sawit berjenis tanera yang tumbuh di wilayah Blitar Selatan mencapai 20 % dari angka normalnya 24,8%, sedangkan untuk sawit jenis dora kandungan minyak nabati yang normalnya 8,4% menjadi 19,9% dapat disimpulkan bahwasanya kelapa sawit yang tumbuh di Blitar Selatan sangat layak untuk di produksi. Hingga saat ini PT Sawit Arum Madani mampu mengolah TBS (Tandan Buah Segar) sebanyak 15 Ton per jamnya. Untuk itu didirikanlah PT Sawit Arum Madani yang dipelopori oleh Bapak Imam Masgut sebagai tempat pengolahan pasca panen yang berada di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar, tujuan pembangunan

PMKS ini adalah untuk pengelolaan pasca panen kelapa sawit yang ditanam oleh petani di 5 kecamatan di Kabupaten Blitar dan satu di Kabupaten Malang. Sampai saat ini PT Sawit Arum Madani memiliki pegawai sebanyak 40 orang.

Dalam dunia bisnis sekarang ini tingkat persaingan semakin ketat begitupun yang terjadi pada PT Sawit Arum Madani, dengan semakin majunya teknologi di era globalisasi ini setiap usaha diuntut untuk selalu meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan untuk tujuan memaksimalkan keuntungan dalam perusahaannya. Untuk itu sebuah perusahaan memerlukan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang terdapat di setiap perusahaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang baik didalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan menjadi lebih berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Berikut data jumlah karyawan PT. Sawit Arum Madani tahun 2019:

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Sawit Arum Madani tahun 2019¹

No	Devisi	Jumlah Karyawan
1	Direktur Utama	1
2	Wakil Direktur	1
3	Umum dan Administrasi	3
4	Keamanan	8
5	Agronomi	7
6	Produksi	14
7	Maintenance	6
Total		40

Sumber : dokumen,, 2019

Karyawan di PT Sawit Arum Madani setiap tahunnya bisa bertambah dan bisa berkurang. Berdasarkan data diatas jumlah karyawan saat ini mencapai 40 orang akan tetapi itu kebanyakan adalah karyawan harian atau karyawam tidak tetap. Hal ini bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani. Ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya karena ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kerja seorang karyawan dipengaruhi dari faktor internal dan eksternal. faktor internal tersebut diantaranya motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya. Sedangkan dari faktor eksternal meliputi Gaji/intensif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya, agama, jabatan, fasilitas tempat kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, peneliti memilih

¹ PT Sawit Arum Madani, *Laporan Kepegawaian, PT Sawit Arum Madani*, Laporan Kepegawaian, 2019.

menggunakan empat faktor untuk diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kerja dan lingkungan kerja. Karena banyak karyawan mengalami penurunan semangat kerja dikarenakan faktor-faktor tersebut.

Di dalam PT Sawit Arum Madani kinerja karyawan menjadi salah satu perhatian yang sangat menonjol, karena mereka harus menghasilkan minyak kelapa sawit yang baik agar harga di pasaran tidak turun. Sistem kerja di perusahaan ini adalah kerjasama, kerjasama dengan para petani kelapa sawit dengan perantara koperasi desa yang ada di berbagai Kecamatan di Kabupaten Blitar dan stau Kecamatan di Kabupaten Malang.

Tabel 1.2

Data produksi minyak mentah berupa CPO di PT Sawit Arum Madani pada Tahun 2014 hingga 2018.²

No	Tahun	TBS Ton/ Ha	Banyak CPO yang dihasilkan (Kg / Ha)	Peningkatan produksi %
1	2014	14, 880 ton	1,050 Kg	0,41%
2	2015	11, 356 ton	1,039 Kg	0,18%
3	2016	15, 177 ton	3,105 Kg	0,28%
4	2017	12, 524 ton	1,425 Kg	0,75%
5	2018	14, 790 ton	1, 350 Kg	0,09%

Sumber: data diolah, , 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2014 menunjukkan bahwa hasil panen petani sebesar 14,880 ton TBS dan

² PT Sawit Arum Madani, *Laporan Devisi Produksi*, 2018

menghasilkan minyak mentah atau CPO sebanyak 1,050 kg, sedangkan untuk tahun 2015 mengalami penurunan TBS sebesar 11,356 ton angka ini turun sebesar 0,18 % dari sebelumnya yang 0,41%. Namun pada tahun 2016 produksi TBS di PT Sawit Arum Madani mengalami kenaikan secara signifikan sebesar 15,177 ton begitupun hasil dari minyak CPO yang dihasilkan juga ikut naik sebesar 3,105 Kg di tahun ini produksi juga ikut naik sebesar 0,28 %. Di tahun 2017 PT Sawit Arum Madani menerima TBS dari kelompok petani sawit sebesar 12,524 ton yang menghasilkan minyak mentah berupa CPO sebesar 1,425 dengan peningkatan produksi sebesar 0,75%. Sedangkan tahun 2018 jumlah TBS yang terkumpul sebanyak 14,790 ton dan menghasilkan 1,350 kg di tahun 2018 ini presentasi produksi menurun sebesar 0,09%. Dari analisis data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap tahunnya kinerja karyawan masih tidak stabil atau fluktuatif.

Wilayah Kabupaten Blitar Selatan dulunya memang pernah di duduki oleh kaum penjajah Belanda yang berhasil menjadikan tanaman kelapa menjadi ratu komoditi perkebunan di daerah Blitar. Dan sekarang wilayah tersebut menjadi gundul karena maraknya penebangan liar oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Dengan alasan tersebut maka seorang pengusaha yang bernama bapak Imam Santoso dan bapak Marmin Siswojo berinisiatif untuk kembali menghidupkan wilayah Blitar Selatan dengan membudidayakan kelapa sawit, mengapa kelapa sawit yang dipilih karena diyakini memiliki nilai ekonomis tinggi. Tujuannya supaya wilayah

tersebut tidak lagi menjadi gundul dan supaya bisa meningkatkan kondisi perekonomian di wilayah tersebut.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah Gaya Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan sendiri merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaannya dan sesuai dengan keinginan karyawannya akan mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan para karyawannya sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau mendengarkan keluhan kesah bawahannya, jika pemimpin mau mendengarkan para bawahannya maka para pegawai akan lebih setia kepada perusahaan karena mereka merasa bahwa pendapatnya didengar oleh pemimpinnya. Para pegawai akan merasa mereka ikut berkontribusi sehingga menumbuhkan motivasi yang tinggi pada diri mereka.

Menurut Hasibuan Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berdampak positif pada kinerjanya begitupun sebaliknya. Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi

yang tinggi apabila mereka memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang di targetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka para pegawai bisa mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan itu akan menguntungkan untuk perusahaan. Untuk itu peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam memotivasi para pegawainya.

Selain motivasi disiplin kerja juga berpengaruh dalam kinerja pegawai karena dengan disiplin maka pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedianya dalam mentaati semua peraturan yang dibuat. Setelah melakukan penelitian saya rasa tingkat kedisiplinan di kalangan pegawai PT Sawit Arum Madani masih perlu ditingkatkan lagi. Dengan melihat masih banyaknya pegawai yang terlambat datang, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3
Pegawai Terlambat Masuk Kerja PT. Sawit Arum Madani per
triwulan Juni, Juli dan Agustus Tahun 2019.³

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah Pegawai yang datang terlambat	Rata- rata presentasi keterlambatan	Jumlah Pegawai yang Datang Tepat Waktu	Rata- rata pegawai yang tepat waktu
1	Juni	40	10 orang	25%	30 orang	75%
2	Juli	40	12 orang	30%	28 orang	70%
3	Agustus	40	14 orang	35%	26 orang	65%

Sumber : data diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya jumlah pegawai yang terlambat dalam tiga bulan ini naik hingga 35% sedangkan untuk pegawai yang datang tepat waktu tiap bulannya mengalami penurunan hingga 65%. Dari data tersebut ternyata masih banyak pegawai yang belum disiplin entah dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan. Berdasarkan hasil dari wawancara saalah satu staf di PT Sawit Arum Madani yaitu Bu Sari selaku supervisor mengungkapkan masalah yang sampai saat ini masih sering terjadi adalah masalah tentang kedisiplinan. Beliau menjelaskan bahwa dalam satu tahun beliau bisa merombak peraturan hingga 2-3 kali guna memperbaiki kondisi kedisiplinan para karyawan di perusahaan. Sebenarnya kebanyakan pegawai yang bekerja di PT Sawit Arum Madani merupakan masyarakat

³ PT Sawit Arum Madani, *Laporan Kepegaaian*, 2019.

Kembangarum, entah mengapa mereka lebih memilih untuk berangkat lebih akhir. Dari situlah lalu bu Sari membuat kesepakatan kepada para pegawai dengan menerapkan potong gaji sebesar 500 rupiah per menitnya.

Selain itu beliau juga menyebutkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Memang lingkungan kerja di perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila lingkungan kerja bersih, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam kaitanya dengan kinerja pegawai di PT Sawit Arum Madani berbagai permasalahan diatas tentunya harus segera dibenahi agar para pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan kondusif. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar ?
4. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar ?
5. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sawit Arum Madani di Kelurahan Kembangarum Kabupaten Blitar. Untuk

memudahkan pencapaian tujuan utama tersebut maka penulis mempunyai tujuan particular dari sub masalahnya, yaitu:

1. Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar.
2. Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar.
3. Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar.
4. Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar.
5. Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar.

D. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan hasilnya bisa bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah baik penulis maupun pembaca. Selain itu penelitian ini juga berguna bagi peneliti sendiri guna memperdalam kajian teori yang sudah didapatkan dalam perkuliahan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Lembaga

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau sebagai masukan yang bermanfaat untuk PT Sawit Arum Madani. Dan sebagai alat pertimbangan berkaitan dengan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran secara teoritik maupun konseptual dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan juga sebagai tambahan referensi perpustakaan IAIN Tulungagung. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini sebagai acuan, referensi dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil khususnya kinerja karyawan.

E. Penegasan Istilah

1. Defnisi Konseptual

a. Gaya Kepemimpinan adalah norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencaapai tujuannya.⁴

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi.

b. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma yang telah disepakati.

⁴ Thoha Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, cetakan Kesembilan. (Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo,2010). Hal 49

- c Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.
- d Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang telah dibebankan.⁵
- e. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- f. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan lain sebagainya), dengan mendapatkan gaji di setiap bulannya.

2 Definisi Operasional

- a. Secara operasional yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya supaya lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya kepemimpinan yang disukai oleh bawahan maka akan meningkatkan kinerja di setiap divisi dari PT Sawit Arum Madani.

⁵ Sholikhin Fauzur Rohman, “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja*” (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2017)., hal., 26

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam mempermudah penulisan skripsi, penulis kemudian merangkai hasil penelitian dengan menggunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan yang mencakup, latar belakang masalah yang berisi tentang fenomena-fenomena yang terkait dengan penelitian ini. Kemudian rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan, manfaat penelitian, batasan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori yang membahas semua variabel yang didasarkan pada teori dan kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian yang mencakup beberapa sub bab yaitu jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel penelitian dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, serta analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis). Dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang selajutnya pada bab kelima akan dibahas mengenai pembahasan dari hasil penelitian tersebut.

BAB V Pembahasan dan penelitian dan hasil analisis data. Di bab ini akan disimpulkan pada bab ke enam.

BAB VI Penutup, Kesimpulan dan saran.