

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hal terpenting dalam sebuah perusahaan, tujuan yang harus dicapai dan sumber daya manusia yang harus dioptimalkan. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Menurut Hasibuan (2016)

SDM memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Menurut Wardhana dalam mahari *et. al* (2018: 52) Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu aset perusahaan yang dituntut mampu menghasilkan nilai tambah (*added value*), bersifat jarang dimiliki (*unique*), sulit untuk ditiru (*imperfectly imitated*), tidak tergantikan sumber daya lain (*non-substitutable*), dan dapat menciptakan nilai (*value creation*). Perusahaan harus mampu mengikuti perkembangan ilmu dan pengetahuan yang selalu berkembang setiap saat, sehingga organisasi dituntut untuk menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara dalam Mahari *et. al* (2018:52) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*). Pada sisi lain diungkapkan oleh Daryanto (2017:54) bahwa untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan, salah satu yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan, bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal maupun global.

Organisasi dalam konteks ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang budidaya tanaman hias harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, motivasi kerja, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknik budidaya tanaman hias. Kinerja karyawan seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan.

Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dari berbagai uraian diatas, maka untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan tersebut, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggung jawaban karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan dalam objek penelitian ini adalah PT Cendikia Plant Zone. Adapun PT Cendikia Plant Zone adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis, yaitu budidaya dan penjualan tanaman hias baik dalam dan luar negeri. Besarnya prospek pengembangan permintaan komoditi tanaman hias akan membawa dampak peluang pasar yang bagus bagi para pelaku bisnis tanaman hias. Jumlah produsen tanaman hias yang selalu bertambah setiap waktunya, menunjukkan bahwa keadaan pangsa pasar masih relatif terbuka.

Selain itu pula dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat tentang manfaat dan kegunaan tanaman hias yang didukung oleh meningkatnya penghasilan, maka perkembangan industri tanaman hias pun ikut meningkat terutama di kota-kota berkembang salah satunya di bogor. Tanaman Florikultura khususnya tanaman hias yang mendapat perhatian luas karena permintaannya yang semakin meningkat. Tananam-tanaman hias yang dibudidayakan merupakan salah satu jenis produk Florikultura yang memiliki bentuk dan warna yang indah. Komoditi tanaman hias memberikan peluang

ekonomi yang tinggi. Berikut penulis sajikan jenis tanaman yang dibudidaya dan diperjualbelikan di PT. Cendikia Plant Zone:

Tabel 1.1. Daftar Jenis Tanaman Yang Dibudidaya di PT. Cendikia Plant Zone Tahun 2021 – 2022.

NO	JENIS TANAMAN	HASIL PRODUKSI		PERSENTASE PENURUNAN
		2021	2022	
1	Anthurium Papillilaminum Hybrid	1380	1187	14%
2	Anthurium Fort Sherman Hybrid	1250	1063	15%
3	Anthurium Dressleri Hybrid	1300	1131	13%
4	Anthurium Silver Blush	1290	1097	15%
5	Anthurium Blue Papillilaminum	1160	1067	8%
6	Anthurium Blue Papillilaminum Hybrid	970	892	8%
7	Anthurium Silver Hope	1330	1197	10%
8	Anthurium Hofmanii Hybrid	1150	978	15%
9	Anthurium Luxurians	1060	869	18%
10	Anthurium Darkest Panama	1100	968	12%
11	Anthurium Ace of Spades Hybrid	1220	1037	15%
12	Anthurium Papillilaminum Red Stem	1250	1025	18%
TOTAL PRODUKSI		14460	12510	16%

Sumber : PT. Cendikia Plant Zone (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa hasil produksi dari Tahun 2021 sampai 2022 ada penurun rata-rata sebesar 16% dari 12 jenis tanaman hias yang dibudidayakan. Adapun yang paling besar penurunannya adalah jenis Anthurium Luxurians sebesar 18%, dan jenis Anthurium Papillilaminum Red Stem sebesar 18%. Akibat menurunnya hasil produksi, tentu berdampak kepada target perusahaan yang tidak tercapai dan ada faktor lain juga yang menjadi masalah menurunnya kinerja karyawan berdampak sangat besar kepada perusahaan.

Penurunan produksi tersebut disinyalir tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Dengan salah satu faktornya adalah kehadiran atau absensi karyawan yang juga menjadi poin penting bagi perusahaan agar dapat mencapai target produksi yang telah ditentukan. Berikut penulis sajikan tabel daftar hadir karyawan sebagai sumber daya manusia di PT. Cendikia Plant Zone :

Tabel 1.2. Daftar Absen Karyawan di PT. Cendikia Plant Zone Tahun 2021 – 2022.

NO	NAMA DIVISI	ABSEN		PERSENTASE PENURUNAN
		2021	2022	
1	Manager Produksi	100%	100%	0%
2	Supervisor	100%	100%	0%
3	Admin	100%	100%	0%
4	Marketing	100%	99%	1%
5	Budidaya/Perawatan	96%	87%	9%
6	Penyiraman	96%	86%	10%
7	Packing	98%	95%	3%
8	Pengiriman	98%	95%	3%

Sumber : PT. Cendikia Plant Zone (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa absensi dari Tahun 2021 sampai 2022 terdapat penurunan rata-rata sebesar 3,3% dari 8 divisi yang ada di PT. Cendikia Plant Zone. Adapun yang paling besar penurunannya adalah divisi penyiraman sebesar 10%, dan divisi budidaya/perawatan sebesar 9%. Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT. Cendikia Plant Zone sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan dan motivasi tinggi agar mendapatkan hasil budidaya tanaman hias yang optimal. Selain itu, gaya kepemimpinan dalam usaha tersebut juga dapat mempengaruhi hasil budidaya. Adapun PT. Cendikian Plant Zone memiliki karyawan sebanyak 33 orang, yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cendikia Plant Zone”. Adapun PT. Cendikia Plant Zone berlokasi di Desa Tamansari Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kurang tegas dan tidak konsistennya pemimpin memberikan arahan kerja kepada karyawan sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dan disiplin dalam bekerja mengakibatkan hasil produksi menurun.
2. Kurangnya motivasi kerja membuat beberapa karyawan menganggap bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadinya tanpa memperhatikan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan.
3. Disiplin karyawan menurun dikarenakan beberapa karyawan sering absen dan tidak datang tepat waktu pada saat jam masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

4. Adanya penurunan kinerja karyawan mengakibatkan target produksi yang tidak tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT. Cendikia Plant Zone menunjukkan bahwa permasalahan cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone?
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.
2. Untuk mengetahui secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.
3. Untuk mengetahui secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.

4. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat digunakan sebagai masukan oleh para pelaku bisnis khususnya yang berhubungan dengan tanaman hias.
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada sumber daya manusia serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi dari buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lengkap mengupas fenomena dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.