

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam Organisasi, karena SDM merupakan subjek dari pelaksanaan kebijakan organisasi dan kegiatan operasional organisasi. Tren menuju globalisasi adalah masalah yang harus dihadapi dan diharapkan oleh perangkat Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, Profesional Sumber Daya Manusia (SDM) menggunakan istilah “Human Resources Manajemen (HRM)”. HRM adalah suatu cara yang digunakan untuk mengukur sumber daya manusia yang ada di perusahaan. HRM yang efektif berkontribusi pada efisien kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan SDM.

Banyak organisasi besar cenderung memiliki karyawan internal di volume pasar yang sangat berbeda, masing-masing dengan kebijakan dan pabrik sumber daya manusia berbeda. Singkatnya, satu ukuran tidak cocok dengan semua masalah yang muncul untuk penelitian yang mengasumsikan bahwa organisasi umumnya memiliki praktik sumber daya manusia. Namun, cara penerapannya pada kelompok tertentu akan berbeda dalam aspek penting.

Perkebunan merupakan salah satu sub sektor pertanian yang memiliki peran penting di Indonesia. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas tanaman perkebunan yang sangat penting di Indonesia. Prospek perkembangan kelapa sawit di Indonesia sangat cerah mengingat bahwa kelapa sawit merupakan tanaman yang potensial dan memiliki nilai ekonomis yang tinggi, untuk itu diperlukan adanya

upaya dalam mengembangkan dan memelihara perkebunan kelapa sawit dengan baik di Indonesia.

Sumatera Utara merupakan salah satu provinsi yang berpotensi untuk mengembangkan usaha di perkebunan kelapa sawit dan merupakan salah satu penghasil terbesar kelapa sawit dengan luas sebesar 8.545.600 Ha dan hasil 27.371.749 ton pada tahun 2017 (Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan, 2017). Banyak perusahaan-perusahaan kelapa sawit yang berdiri di Sumatera Utara dan PT. Musam Utjing merupakan salah satu diantara banyak perusahaan di Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit.

Perusahaan PT. Musam Utjing harus meningkatkan manajemen sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan produksi sehingga dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan industri sejenisnya. Perusahaan perkebunan dalam mengembangkan perusahaannya pasti dipengaruhi oleh berbagai macam faktor dimana salah satu faktornya ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan baik maka karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya. Jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target-target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu atasannya berdasarkan keahlian, pengalaman, dedikasi dan waktu (Hasibuan, 2018). Menurut kasmir

(2019: 184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Fenomena kinerja karyawan pada PT. Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara, menyatakan bahwa kualitas kinerja belum optimal, pada saat musim hujan pada akhir tahun, dan pada saat setelah hari libur terlihat kualitas kinerja karyawan pada PT. Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara, menurun. Terutama pada progres pekerjaan yang capaiannya tidak maksimal seperti yang diharapkan atasan. Selain itu dari hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagian kinerja karyawan pada PT. Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara sering sekali izin tidak masuk kerja sehingga tugas yang seharusnya selesai tepat waktu malah semakin menumpuk, seperti contoh pemanenan buah masak yang seharusnya sudah dipanen harus di undur hari, atau digantikan oleh teman lain dengan sistem borongan. Oleh karen itu, kinerja karyawan harus di evaluasi untuk menganalisis keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam melaksanakan tujuan organisasi, Sehingga diperlukannya sosok pemimpin yang baik secara moral dan sesuai aturannya.

Hasil penelitian Fauzan (2017) menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. Selanjutnya hasil penelitian Angel Maudul (2018) menyatakan kepemimpinan etis mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Rangga

mahardhika, menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Etika menjadi tolak ukur seseorang untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang baik dan benar. Disinilah peran pemimpin menjadi peran yang krusial. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kecakapan teknis maupun manajerial yang profesional dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kode etik profesi dan bisnis yang berlaku. Pemimpin yang berperilaku etis memiliki karakteristik kepemimpinan etis.

Kepemimpinan etis adalah komitmen seorang pemimpin terhadap keadilan dan tanggung jawab sosial, dengan menekankan perlunya membuat keputusan yang mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap semua pemangku kepentingan (Edward, 2018). *Ethical Leadership* adalah kemampuan pemimpin untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip moral dalam proses pengambilan keputusan mereka, dengan menekankan pentingnya nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, dan transparansi (Joanne, 2019). Dengan demikian kepemimpinan etis harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar mampu mempengaruhi bawahannya untuk dapat berperilaku secara etis.

Pemimpin etis mencoba untuk mempengaruhi pengikut secara eksplisit dengan menetapkan standar etika dan memegang pengikut' untuk bertanggung jawab pada standar tersebut dengan menggunakan reward dan disiplin. Dengan begitu, kepribadian pemimpin menjadi hal yang patut dipertimbangkan dalam

mempengaruhi bawahan mencapai tujuan, baik dengan memberikan contoh, arahan, dukungan, dan komunikasi interpersonal dalam pengambilan keputusan.

Fenomena kepemimpinan etis yang terjadi antara pemimpin terhadap karyawan pada PT. Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara, menunjukkan bahwa peran pemimpin sudah sangat baik, akan tetapi kurang menekankan bawahannya terlebih lagi pada saat ada beberapa karyawan yang memperpanjang masa liburnya, sehingga pekerja lain harus mengambil alih pekerjaan karyawan tersebut dan tidak jarang sering sekali karyawan yang tidak mau kontanan setiap minggu, sehingga hasil buah panen tidak sesuai target perusahaan. Hal ini yang menjadi suatu permasalahan yang harus lebih di perhatikan pemimpin pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara, agar pemimpin dapat berperilaku dengan baik dan benar (*Integritas*) dan rasa peduli terhadap karyawan (*althurisme*) pun meningkat.

Adapun hasil penelitian terdahulu seperti pada penelitian Wayan (2022) yang menyatakan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Ayu (2021) menyatakan kepemimpinan etis tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Rosidah (2018) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Selain kepemimpinan etis rendahnya jumlah karyawan yang hadir juga di pengaruhi karna kurangnya motivasi atau dorongan terhadap karyawan tersebut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Ryan (2017) berpendapat motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi tingkat keterlibatan dan dedikasi individu terhadap pekerjaan. Mereka menekankan pentingnya motivasi otonom (yang berasal dari minat dan nilai pribadi) dibandingkan motivasi heteronom (yang dipicu oleh faktor eksternal seperti imbalan atau paksaan).

Motivasi juga perlu diperhatikan, motivasi berkaitan dengan sejauh mana individu merasa dihargai dan diberdayakan dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti kesempatan untuk pengembangan karir dan penghargaan yang adil sangat mempengaruhi motivasi kerja (Kuvaas, 2019). Motivasi dapat muncul karena keinginan untuk tumbuh berkembang dan mengekspresikan diri. Contoh: Ingin karier yang lebih baik, aktualisasi diri, dan sebagainya. Selain itu, menurut Herzberg dalam Hermansyah (2018) yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, Sehingga akan adanya dorongan dari dalam diri dan dari pihak luar sehingga terciptanya semangat kerja yang baik terhadap karyawan tersebut.

Semangat kerja adalah keadaan psikologis di mana karyawan merasa termotivasi dan bersemangat untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Semangat kerja sering dikaitkan dengan kepuasan kerja dan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan (Ariani, 2018). Macey (2017) mendefinisikan semangat kerja sebagai tingkat keterlibatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka. Mereka menekankan bahwa semangat kerja melibatkan komitmen

emosional dan kognitif yang mendalam terhadap pekerjaan, yang sering kali dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Bakker (2019) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan aspek dari kesejahteraan kerja yang ditandai oleh energi positif, antusiasme dan dedikasi terhadap pekerjaan. Mereka menggaris bawahi bahwa semangat kerja berhubungan erat dengan dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-hidup.

Fenomena Motivasi kerja dan semangat kerja juga terjadi pada karyawan di PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara, mengidentifikasi bahwa kurangnya motivasi atau dorongan dari perusahaan, sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja dan kinerja karyawan menurun. Motivasi juga bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah lain yang terjadi yaitu supervisi yang menurun. Hal ini disebabkan karena pemimpin yang kurang memberikan bimbingan dan dukungan ke pada karyawan dalam menyelesaikan tugas. Faktor lain yang menjadi permasalahan semangat kerja dan motivasi adalah disiplin dalam bekerja. Banyak karyawan yang bermalasan dan jarang hadir, dikarenakan berbagai alasan, salah satunya setelah cuti bersama atau hari besar lainnya yang membuat para karyawan menambah masa liburnya di rumah, sehingga produksi kelapa sawit yang dihasilkan menurun dari target yang telah ditentukan.

Penelitian terdahulu menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Jasman, 2019), untuk itu motivasi penting untuk diperhatikan perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan hal yang dapat memotivasi karyawan seperti memberi bimbingan ataupun dapat memberikan reward bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja (Noviana, 2017).

Penelitian lainnya menunjukkan banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan, seperti hasil penelitian Evi dan Indriani (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan saling berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Astra Otopart. Kemudian hasil penelitian Hanafi (2017) yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Rosidah (2018) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara”**.

1.2 Rumus Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan etis terhadap semangat kerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?

5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?
6. Apakah semangat kerja memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?
7. Apakah semangat kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap semangat kerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?
5. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?
6. Untuk menguji dan mengetahui semangat kerja memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?

7. Untuk menguji dan mengetahui bahwa semangat kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatra Utara?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian diatas, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai bahan pembandingan atau referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji masalah yang sama dikemudian hari.
2. Sebagai salah satu bahan bagi peneliti khususnya kajian empiris tentang perilaku organisasi dalam bidang kepemimpinan etis, motivasi, semangat kerja, dan kinerja karyawan.
3. Memeberikan solusi pemecahan masalah eksperimental bagi peneliti dengan teori pendukung untuk memungkinkan berfikir terstruktur dalam pemecahan masalah.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Diharapkan dengan mereview manajemen sumber daya manusia baik dari segi kepemimpinan etis, motivasi, semangat kerja, dan inerja karyawan dapat menjadi sumber informasi bagi organisasi.
2. Sebagai kontribusi pengembangan ilmu manajemen khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber dan bahan referensi tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

