

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan dirasa perlu untuk meningkatkan beberapa hal, diantaranya adalah kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung (Caissar et al., 2022).

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor motivasi dalam diri karyawan terbentuk dari sikap karyawan itu sendiri dan situasi kerja karyawan (faktor luar dari diri karyawan). Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan dan pola kepemimpinan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan (**Rosalina & Wati, 2020**).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Peningkatan kinerja yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Misalnya, seperti suara yang bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (**Krisnaldy et al., 2019**).

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan peningkatan kepuasan bagi karyawan, seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika telah merasa puas dengan apa yang didupatkannya, yang dimaksud dengan kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa

mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja .

Menurut (**Griffin dan Ebert, 2018**) kepuasan kerja adalah tingkat kegembiraan yang didapatkan dari orang karena melakukan pekerjaan, jika senang dengan pekerjaannya maka akan relatif puas. Karyawan yang puas mungkin memiliki semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan terarah bisa berpengaruh pada kinerja karyawan terhadap diri seorang individu supaya bisa diyakinkan atas pencapaiannya dan efektivitas kerja berguna sebagai ajang pendekatan antar personal individu di organisasi dengan baik yang disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi sebagai salah satu faktor pendorong untuk tetap berkembang di organisasi tersebut.

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel data penilaian kinerja karyawan BUMD PDAM unit Sungai Geringging, kab.Agam pada tahun 2019-2020 yang terlihat pada tabel 1.1 berikut :

tabel 1. 1
Data penilaian kinerja karyawan PDAM unit Sungai Geringging,
Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2019-2020

Bobot	Predikat	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
<32	Buruk	-	-	-	-
33-48	Kurang	4	11.1%	6	16.7%
49-64	Cukup	15	41.7%	16	44.4%
65-80	Baik	12	33.3%	13	36.1%
81-100	Sangat Baik	5	13.9%	1	2.8%
Jumlah karyawan		36	100%	36	100%

(Sumber : PDAM sungai geringging)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PDAM Unit Sungai Geringging tahun 2019-2020 mengalami penurunan. Jumlah karyawan berpredikat sangat baik dan baik selalu berkurang dari tahun 2019, dan juga sebaliknya dari jumlah karyawan yang berpredikat cukup dan kurang yang selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2020 karyawan yang berpredikat baik adalah sebesar 36.1% dan sangat baik adalah sebesar 2.1%. Sedangkan dilihat dari jumlah pegawai yang berpredikat cukup sebesar 44.4% dan yang kurang adalah sebesar 16.7%.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dapat dilihat dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Pada PDAM sungai geringging masih terdapat kendala yang dihadapi intansi sehingga mampu membuat intansi tersebut sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Dikarenakan, belum optimalnya gaya kepemimpinan di PDAM Unit Sungai Geringging dan faktor lainnya yaitu lingkungan kerja yang berada pada PDAM Unit Sungai Geringging dapat mempengaruhi kinerja

karyawan, sehingga hal ini mampu berdampak buruk pada tahapan hasil kinerja yang akan diperoleh nantinya oleh karyawan.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Unit Sungai Geringging.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya gaya kepemimpinan pada PDAM Unit Sungai Geringging
2. Disiplin kerja yang lemah berdampak buruk pada hasil kinerja karyawan pada PDAM Unit Sungai Geringging
3. Masih belum optimalnya kinerja karyawan pada PDAM Unit Sungai Geringging
4. Lingkungan kerja pada PDAM Unit Sungai Geringging kurang kondusif
5. Pelayanan terhadap masyarakat masih kurang baik pada PDAM Unit Sungai Geringging
6. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang belum optimal dilakukan oleh PDAM Unit Sungai Geringging
7. Rendahnya kesadaran karyawan terhadap nilai-nilai dan aturan di PDAM Unit Sungai Geringging

8. Masih belum optimalnya fasilitas yang berada pada PDAM Unit Sungai Geringging
9. Kepuasan kerja pada PDAM Unit Sungai Geringging belum optimal sehingga belum tercapainya tingkat kinerja karyawan
10. Tingkat kinerja karyawan belum menunjukkan peningkatan yang baik pada PDAM Unit Sungai Geringging.
11. Tingkat stress kerja yang tinggi dikarenakan rutinitas yang monoton di PDAM Unit Sungai Geringging
12. Masih rendahnya pelatihan dan pengembangan kerja di PDAM Unit Sungai Geringging

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah, agar lebih terfokusnya penelitian ini maka perlu dibatasi masalah pada variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y), variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X1), dan lingkungan kerja (X2), variabel intervening kepuasan kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, indentifikasi masalah dan batasan masalah yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Sungai Geringging?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Unit Sungai Geringging?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sungai Geringging?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sungai Geringging?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sungai Geringging?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Sungai Geringging?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenig pada PDAM Sungai Geringging?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Sungai Geringging
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Sungai Geringging
3. untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sungai Geringging
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sungai Geringging

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sungai Geringging
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenning pada PDAM Sungai Geringging
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenning pada PDAM Sungai Geringging

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini untuk menerpkan dan menggunakan teori yang didapat dari perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan

2. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pembanding bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian di bidang MSDM

3. Bagi institusi

Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Unit Sungai Geringging.