

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kemampuan karyawan dalam mengolah Crumb Rubber yaitu karet yang dihancurkan untuk digunakan sebagai campuran produk karet lain seperti karpet karet, karet kompon, maka tidak akan mendapatkan hasil pengolahan yang maksimal. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Perusahaan sebagai suatu entitas bisnis merupakan suatu unit organisasi dengan sumber daya input berupa material dan tenaga kerja yang dipadukan dan diproses untuk menghasilkan output berupa hasil produksi baik barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan pelanggan **(Dewi, 2019)**.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan adalah prestasi individual karyawan yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas **(Pratami et al., 2019)**.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi orang lain seperti yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seorang pemimpin dalam mencapai sasaran perusahaan atau dengan kata lain lebih mengarah pada pola perilaku eksekutif puncak **(Waworundeng et al., 2021)**.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non-fisik, pada lingkungan fisik seperti kelembaban, dan udara yang berada didalam Pt.Teluk luas, sedangkan lingkungan non-fisik dapat berupa hubungan psikologis antara rekan kerja pada Pt.Teluk Luas tersebut, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat berkerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. **(Pratami et al., 2019)**.

Motivasi adalah keterampilan dalam memandu karyawan dan perusahaan agar bekerja dengan sukses, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi merupakan interaksi antara individu dengan situasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa situasi yang ada disekitar karyawan yaitu lingkungan langsung internal perusahaan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja. Lingkungan internal perusahaan diantaranya meliputi lingkungan kerja karyawan dan kepemimpinan manajer perusahaan **(Dewi, 2019)**.

PT.Teluk Luas ini memilih andil yang cukup besar dalam menyerap sumber daya manusia daerah sekitar maupun luar daerah. Sebelumnya Pt.Teluk Luas memiliki alat untuk melakukan proses produksi yaitu 18 mesin gilingan karet, 17 mesin press, 32 crumb rubbert. Perkembangan PT.Teluk Luas juga dapat dilihat dari adanya tambahan alat yang digunakan dalam mengolah getah karet tersebut, yaitu 6 Washing Tenk, 4 Vilbrating, 2 Rotary Screen. PT.Teluk Luas merupakan salah satu perseroan terbatas yang mengolah sumber daya alam berupa getah karet. Dimana getah karet tersebut dibeli dalam bentuk bahan mentah kemudian diolah menjadi setengah jadi, yang nantinya akan di exsport keluar negri. Bahan produksi yang dibeli oleh PT.Teluk Luas berasal langsung dari perkebunan karet di beberapa daerah, seperti: Sijunjung, Dharmasraya, Payakumbuh, Pariaman, Jambi, Muaro Tebo, Rimbo Bujang, Solok Selatan, Pesisir selatan, Rengat, Rogan Hulu.

Tabel 1.1

**Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Teluk Luas Padang Pada Tahun 2021**

NO	INDIKATOR	PENILAIAN KINERJA			JUMLAH	%
		A (Istimewa)	B (Baik)	C (Cukup)		
1	Gilingan	8	10	2	20	14%
2	Press	3	10	4	17	12%
3	Harian Proses Basah	7	4	1	12	9%
4	Gudang Produk Jadi	4	2	1	7	5%
5	Harian Crum	16	14	5	35	25%
6	Staff Kantor	8	5	2	15	11%
7	Campuran	2	4	1	7	5%
8	Bengkel	2	1	1	4	3%
9	Driver	1	2	1	4	3%
10	Laboratorium	2	5	1	8	6%
11	Satpam	2	1	1	4	3%
12	Harian Bangunan	4	2	1	7	5%

Sumber : PT.Teluk Luas Tahun 2021

Dilihat dari tabel diatas, fenomena yang dapat kita lihat pada tahun 2021. Pada indikator gilingan karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 8 orang, penilaian kinerja B sebanyak 10 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 2 orang (14%). Pada indikator press karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 3 orang, penilaian kinerja B sebanyak 10 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 4 orang (12%). Pada indikator harian proses basah karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 7 orang, penilaian kinerja B sebanyak 4 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 1 orang (9%). Pada indikator gudang produk jadi karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 4 orang, penilaian kinerja B sebanyak 2 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 1 orang (5%). Pada indikator harian crum karyawan yang memiliki penilaian kinerja A

sebanyak 16 orang, penilaian kinerja B sebanyak 14 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 5 orang (25%). Pada indikator staff kantor karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 8 orang, penilaian kinerja B sebanyak 5 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 2 orang (11%). Pada indikator campuran karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 2 orang, penilaian kinerja B sebanyak 4 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 1 orang (5%). Pada indikator bengkel karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 2 orang, penilaian kinerja B sebanyak 1 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 1 orang (3%). Pada indikator driver karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 1 orang, penilaian kinerja B sebanyak 2 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 1 orang (3%). Pada indikator laboratorium karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 2 orang, penilaian kinerja B sebanyak 5 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 1 orang (6%). Pada indikator satpam karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 2 orang, penilaian kinerja B sebanyak 1 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 1 orang (3%). Pada indikator harian bangunan karyawan yang memiliki penilaian kinerja A sebanyak 4 orang, penilaian kinerja B sebanyak 2 orang, dan penilaian kinerja C sebanyak 1 orang (5%).

Dalam penelitian (**Fajrin et al., 2018**) yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian (**Sunarsi, 2018**) yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pendidik yayasan marvin”. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik.

Dalam penelitian (**Siti Nur Aisah, 2020**) yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Mustika Surya Pratama.

Dalam penelitian (**Fakt et al., n.d.**) yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening”. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian (**Siagian & Khair, 2018**) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya

kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Dalam penelitian (**Pratami et al., 2019**) yang berjudul "pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor pt. Keramik diaman industries". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan.

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT.Teluk Luas". Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin perusahaan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi akan membuat keputusan, prosedur, aturan berdasarkan pemikirannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Study Kasus pada PT.Teluk Luas)**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dengan pemberian motivasi yang kurang akan menurunkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan PT.Teluk Luas.
2. Kurang nyamannya Lingkungan Kerja pada PT. Teluk Luas.
3. Gaya Kepemimpin yang buruk menurunkan kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas.
4. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
5. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin PT.Teluk Luas membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal.
6. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan karyawan dapat menghambat dalam mencapai tujuan PT.Teluk Luas.
7. Motivasi kerja yang diterima karyawan masih kurang mencerminkan terhadap kinerja karyawan.
8. Lingkungan kerja yang nyaman belum dapat meningkatkan kinerja karyawan
9. Gaya kepemimpinan yang belum optimal, dapat dilihat dari banyaknya Karyawan yang datang terlambat pada PT.Teluk luas
10. Gaya kepempinan yang diterapkan masih kurang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yang mempengaruhi kerja karyawan. Batasan masalah bertujuan untuk mendapatkan temuan yang

lebih fokus dan menghindari adanya penyimpangan hasil karena permasalahan yang melebar. Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pada PT. Teluk Luas ?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada PT.Teluk Luas ?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Teluk Luas ?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Teluk Luas ?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teluk Luas ?
6. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT.Teluk Luas ?
7. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT.Teluk Luas ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pada PT.Teluk Luas.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada PT.Teluk Luas.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Teluk luas.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Teluk Luas.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Teluk Luas.
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT.Teluk Luas.
7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT.Teluk Luas.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.
2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mengetahui mengenai Kinerja Karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak - pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya mengenai permasalahan ini.