

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno,2018). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT. Supreme Energy Muara Laboh/SEML merupakan joint venture dari Supreme Energy, ENGIE dan Sumitomo yang dibentuk pada tahun 2011. INPEX kemudian bergabung pada akhir tahun 2021. Proyek ini berlokasi di Pekonina Kampung Baru, Nagari Alam Pauh Duo, Kec. Pauh Duo, Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. Berdasarkan Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) yang dikeluarkan pada tahun 2008, PT Supreme Energy ditugaskan untuk

melakukan studi pra-kelayakan di prospek panas bumi Liki Pinangawan Muaralaboh. Penugasan ini diselesaikan pada tahun 2009 dalam waktu yang ditentukan dalam keputusan. Studi telah berhasil memperkirakan kemungkinan cadangan dan menetapkan area konsesi untuk masing-masing prospek berdasarkan model konseptual yang dibangun dengan integrasi data geologi, geofisika, geokimia dan sumur sebelumnya. Berikut data capaian kinerja karyawan PT Supreme Solok Selatan:

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Kerja PT Supreme Solok Selatan**

No	Sasaran Strategis	Pencapaian target kinerja pertahun (%)				
		2017	2018	2019	2020	2021
1.	Mengembangkan sumber daya manusia ke potensi tertinggi mereka	87%	86,5%	88%	65%	73%
2.	Komitmen tanpa kompromi terhadap keselamatan, kesehatan, dan perlindungan lingkungan	75%	81,3%	82%	61%	59,3%
3.	Memanfaatkan teknologi mutakhir, memanfaatkan sumber daya, pengalaman, keahlian, dan merek dari kelompok industri terkenal yang kami miliki sebagai pemegang saham	86,8%	90,7%	77%	68%	64,2%
4.	Memelihara tingkat profesionalisme, akuntabilitas, dan kepatuhan tertinggi terhadap hukum, peraturan, dan standar etika	83%	85,6%	72%	81%	74,1%
5.	Menjadi mitra pilihan bagi investor, pemerintah, masyarakat, dan karyawan	89,4%	77,5%	78,1%	90,4%	88%

(Sumber : PT Supreme Solok Selatan 2022)

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pada PT Supreme Solok Selatan sangat beragam. Setiap tahunnya masih belum tercapai target yang telah ditetapkan oleh PT Supreme Solok Selatan. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Terlihat kinerja karyawan dilingkungan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Payakumbuh masih rendah dengan dibuktikan adanya data capaian kinerja karyawan, hal ini terjadi karena rendahnya motivasi yang diberikan pemimpin serta disiplin kerja yang belum maksima yang dimiliki masing-masing karyawan.

Menurut (Hutagalung et al., 2020) menjelaskan kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari isitlah kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja. Kinerja yang baik dapat di perngaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan kerja karyawan yang terlibat dari penampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan.

Jika kemampuan kerja seorang karyawan bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang karyawan tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Pada perkembangannya banyak ditemukan karyawan yang kurang bertanggung jawab sehingga sering kali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya

kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. (Adhitya, 2021) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan pimpinan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Nisyak, 2018). Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Selanjutnya, peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja dikarenakan

lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang berhubungan langsung dengan karyawan untuk setiap harinya. Dengan banyaknya pekerjaan yang diterima, lengkapnya fasilitas yang ada akan mempermudah karyawan untuk mengerjakan tugasnya tanpa alasan bahwa fasilitas yang disediakan kurang ataupun rusak. Apabila kurang lengkapnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan akan menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan. Kenyamanan yang ada di sekitar karyawan juga dapat mempengaruhi karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Salah satu contohnya adalah tertata rapinya meja kerja karyawan dari tumpukan berkas yang ada, begitu juga dengan jarak meja antar karyawan juga harus disesuaikan dengan baik.

Dengan baiknya lingkungan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan agar karyawan lebih merasakan kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat memberikan pengaruh pada peningkatan loyalitas karyawan dan begitu sebaliknya. Berbagai faktor yang memberikan pengaruh loyalitas karyawan salah satunya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan merasa betah berada di dalam perusahaan dibandingkan diluar perusahaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif, sehingga semangat dan gairah kerja semakin tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat

melakukan pekerjaan, memiliki peranan penting dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan. Memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar kerjasama tim bisa bekerja dengan bidang masing-masing yang dipercayakan perusahaan dan juga dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kerjasama tim yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan akan membuat kerjasama tim untuk memudahkan manajemen dan pengontrolan kinerja karyawan. Kerjasama tim sebagai suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan tujuan kinerja serta harapan bersama secara efektif dan efisien, dimana mereka memegang pertanggung jawaban pada dirinya sendiri Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas karyawan. Dalam kerjasama tim sangat membutuhkan kemauan untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Amnu, 2019) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya.



Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan loyalitas ataupun meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan sehingga karyawan tersebut terbeban memberikan kesetiaannya terhadap perusahaan (Sutanto, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti masih adanya kesenjangan atau ketidak konsistenan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Supreme Solok Selatan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum tercapainya target yang telah ditetapkan oleh PT Supreme Solok Selatan.

2. Masih minimnya pengalaman kerja pada karyawan PT Supreme Solok Selatan.
3. Tingkat Kepuasan yang rendah pada karyawan PT Supreme Solok Selatan
4. Setiap karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal.
5. Belum maksimalnya kepemimpinan hal ini dibuktikan dengan rendahnya dorongan dari pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan.
6. Lingkungan kerja yang belum kondusif.
7. Belum maksimalnya perlengkapan serta peralatan kantor dalam menunjang aktivitas perusahaan.
8. Kekompakan karyawan dalam mengerjakan sesuatu belum optimal.
9. Belum maksimalnya pemberian pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
10. Kurangnya hubungan yang baik sesama karyawan pada PT Suprem Solok Selatan.
11. Kurangnya komunikasi dan interaksi antar sesama karyawan maupun pimpinan PT Suprem Solok Selatan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kerja sama tim (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Supreme Solok Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Supreme Solok Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pada PT Supreme Solok Selatan ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Solok Selatan ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Solok Selatan ?
6. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Solok Selatan ?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Solok Selatan ?
8. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Supreme Solok Selatan ?
9. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Supreme Solok Selatan ?

10. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Supreme Solok Selatan ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Supreme Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Supreme Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pada PT Supreme Solok Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Solok Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Solok Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Solok Selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Solok Selatan.

8. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Supreme Solok Selatan.
9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Supreme Solok Selatan.
10. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Supreme Solok Selatan.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat. Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

#### **2. Bagi ilmu pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kerja sama tim, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

### 3. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada PT Supreme Solok Selatan. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

### 4. Bagi penelitian lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khusus nya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.