

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Umumnya setiap perusahaan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya pada era keterbukaan dan globalisasi. Pandangan terhadap posisi perusahaan dan organisasi sudah mengalami era globalisasi saat ini, perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan asset organisasi tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya, dan bekerja dengan bentuk lain kepada pemberi kerja yang semakin tajam membuat perusahaan PT Agro Wira Ligatsa harus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dalam semua bidang perubahan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial pada penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan aset yang paling penting dan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan penggerak utama dalam potensi pencapaian tujuan suatu organisasi pengontrolan terhadap sumber daya manusia. Organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam penting dalam keberhasilan pencapaian dalam organisasi. Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan

mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat hasil kepuasan kerja yang maksimal. Perusahaan mengarahkan sumber daya yang ada dan mengkombinasikan untuk mencapai hasil yang tinggi seperti yang di inginkan. Kedudukan sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan, sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai dan juga hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. **(Sukmawati et al., 2020).**

Sebuah kinerja menentukan berhasil tidaknya sebuah kegiatan tanpa adanya kinerja seorang karyawan maka mustahil kegiatan dapat berjalan begitupun dengan perbankan, dikarenakan perbankan merupakan perusahaan jasa yang berhubungan langsung dengan para nasabah. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia (SDM)

dalam periode waktu melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan **(Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020)**.

kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan menjalankan tugas yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan melaksanakan suatu pekerjaan. Aabila tidak ada gaya kepemimpinan untuk memimpin dan menuntun seorang karyawan maka hasil kinerja karyawan akan berkurang dan menurun.

Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi **(Hanafi et al., 2018)**. Gaya kepemimpinan adalah ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin **(Faraby, 2018)**.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif **(Depitra & Soegoto, 2018)**.

Dalam memimpin, seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing yang dipengaruhi oleh karakter, pendidikan dan lingkungan pekerjaannya, lingkungan

kerja, dimana para karyawan melakukan tugas dan segala aktivitas dan kewajibanya dalam suatu pekerjaan yang diberikan atasan atau pemimpin kepada karyawannya.

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya (**Karina et al., 2020**).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (**Kusumayanti et al., 2020**).

Lingkungan kerja atau lokasi pekerjaan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Apabila lingkungan kerja yang nyaman ,bersih, pencahayaan terang, dan ketenangan , maka seorang kinerja karyawan akan melakukan pekerjaan dengan

bagus sehingga pemimpin dan atasan akan merasa puas terdapat pekerjaan karyawan tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja yang sama antar karyawan. Imbalan yang diterima dalam pekerjaan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya. Terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang bisa dihasilkan berdasarkan hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka (**Lu & Lohr, 2021**).

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat ataupun perlahan (**Oktavia et al., 2020**).

Dalam penelitian ini dapat dilihat PT Agro Wira Ligatsa (AWL) mengolah kelapa sawit menjadi minyak setegah jadi, pabrik ini terletak di Jorong Simpang

Tiga Alin, Nagari Muara Kiawai Kecamatan Gunung Tuleh Provinsi Sumatra Barat. Sejak tahun 2015 tercatat 108 pegawai yang dapat dikatakan bahwa mereka memiliki loyalitas tinggi terhadap tempat mereka bekerja. Permasalahan yang sering terjadi yaitu, kepemimpinan di PT Agro Wira Ligatsa yang kurang efektif yang berdampak pada kemajuan perusahaan. Tingkat kepuasan kinerja di PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Karyawan
Pada PT.Agro Wira Ligatsa 2020-2021

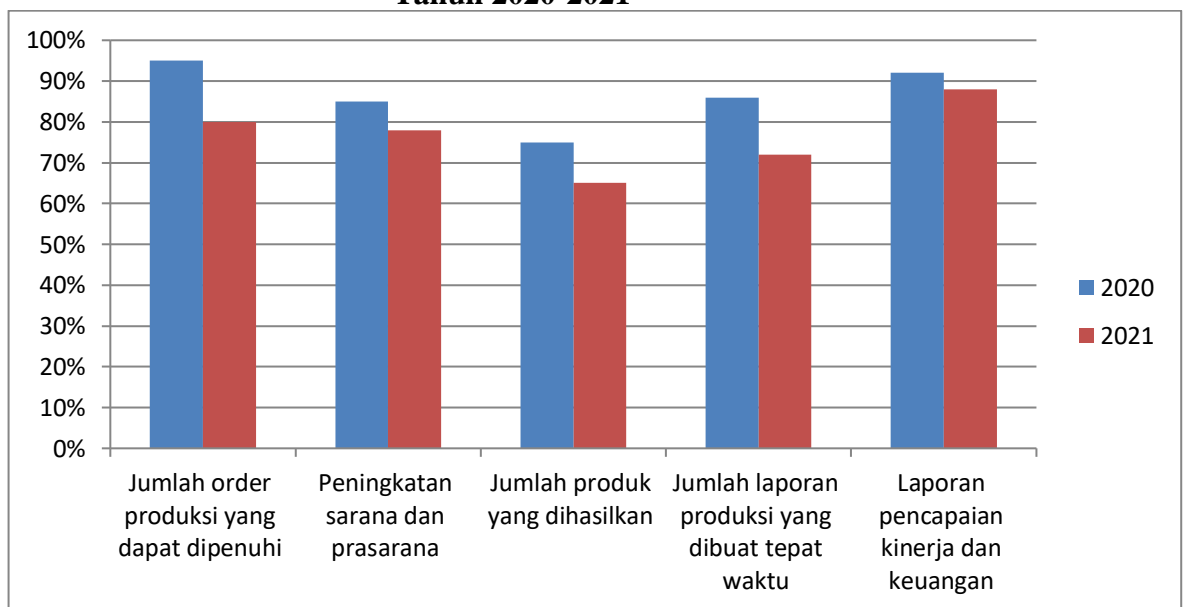
No	Indikator	Target	Tahun	
			2020	2021
1	Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi	100 %	95%	80%
2	Peningkatan sarana dan prasarana	100%	85%	78%
3	Jumlah produk yang dihasilkan	100%	75%	65%
4	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu	100%	86%	72%
5	Laporan pencapaian kinerja dan keuangan	100%	92%	88%
Total			86,6%	76,6%

Sumber : PT.AgroWira Ligatsa

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil kinerja karyawan di tahun 2020 sampai 2021 mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2020 jumlah produk yang dihasilkan yaitu sebesar 86,6% dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 76,6%. Rata-rata kinerja pada PT Agro Wira Ligatsa masih belum mencapai target yaitu 100%. Rendahnya pencapaian kinerja dapat disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Maka perlu adanya dorongan motivasi dari pimpinan agar pegawai pada PT Agro Wira Ligatsa dapat mencapai target kinerja dan mendapatkan nilai yang tertinggi dari tahun sebelumnya. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan karna kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga semangat kerja pegawai untuk mencapai target kerja mengalami penurunan.

Gambar 1.1
Grafik Data Pencapaian Kinerja PT Agro Wira Ligatsa
Tahun 2020-2021



Dapat dilihat pada grafik capaian kinerja pegawai pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat masih belum optimal, dari grafik diatas yang belum mencapai target kinerja terdapat pada tahun 2021 dengan rata-rata sebesar 76,6% penurunan capaian kinerja karyawan disebabkan beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai meningkat atau menurun faktor-faktor negatif yang

menyebabkan kinerja pegawai menurun seperti hilangnya keinginan pegawai untuk berprestasi dan tidak adanya panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan serta lingkungan kerja pegawai yang memadai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (**Kumalasari & Efendi, 2022**) dengan judul Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok, tahun 2022. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Rasmuji, 2018**) dengan judul Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja Studi pada PD. BPR BKK Batang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja merupakan

variabel yang memediasi pengaruh efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Agro Wira Ligatsa Simpang Tiga Alin Kabupaten Pasaman Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- 1) PT Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat dituntut bertanggung jawab atas kerusakan lingkungan.
- 2) Pembuangan limbah PT Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat diduga mencemari sungai.
- 3) Masyarakat Simpang Tiga Alin meminta PT Agro Wira Ligatsa bertanggung jawab atas dugaan mencemari lingkungan dan merusak lahan masyarakat.
- 4) Karena cemari lingkungan PT Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat terancam ditutup.
- 5) Tumpukan tandan kosong kelapa sawit di jalan PT Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat terbakar dari siang hingga malam.
- 6) Masyarakat Simpang Tiga Alin merasa di rampok oleh pihak PT Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat, perusahaan sawit itu diduga merahasiakan satuan

timbangan digital dengan cara disembunyikan dibawah meja kasir dan tidak transparan terhadap konsumen.

- 7) Warga datangi DPRD tuntutan pabrik sawit ditutup, PT AgroWira Ligatsa telah menimbulkan pencemaran sungai di Simpang Tiga Alin sejak itu sungai tidak bisa lagi memberikan kehidupan kepada warga seperti untuk air bersih dan mencari ikan .
- 8) Karyawan di PT Agro Wira Ligatsa Memiliki kinerja yang kurang baik seperti banyak yang tidak mengetahui perintah atasan.
- 9) Dari aktivitas di pabrik pengolahan kelapa sawit PT Agro WiraLigatsa ,petugas menemukan pipa pembuangan limbah secara langsung masuk kelahan masyarakat dari kolam limbah.
- 10) Sebagian karyawan di PT Agro Wira Ligatsa sering terlambat masuk kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah,maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan di PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT AgroWira LigatsaKabupaten Pasaman Barat ?

2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasamn Barat?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat?
5. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat?
6. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat?
7. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat.

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat.
- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat.
- 3) Untuk menganalisis dan mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasamn Barat.

- 4) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT AgroWira LigatsaKabupaten Pasaman Barat.
- 5) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Wira LigatsaKabupaten Pasaman Barat.
- 6) Untuk menganalisis dan mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Agro Wira LigatsaKabupaten Pasamn Barat.
- 7) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Agro Wira LigatsaKabupaten Pasaman Barat.

1.6 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lainnya yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Agro Wira Ligatsa Kabupaten Pasaman Barat.