

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh manusia selaku pelaksana dari pekerjaan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu di kelola agar tercapainya efisiensi dan efektivitas organisasi.

Dalam suatu organisasi tertentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah asset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintahan maupun swasta untuk mencapai tujuannya harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang di gerakan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang di terapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karna banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal bekerjanya.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya. Menurut (**Pramularso, 2018**) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Menurut (**Siagian & Khair, 2018**) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya, dan menurut (**Hidayat, 2018**) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut (**Affandi, 2018**) Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, dan menurut (**Dessler, 2019**) Pengembangan karir merupakan

serangkaian aktivitas yang berperan pada pematapan keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang.

Menurut (**Junianto & Sabtohadhi, 2019**) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian (**Bustomi et al, 2019**) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kementrian agama kota bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (**Rahmadani, 2020**) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (**Wier Ritonga, 2020**) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja, dan kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pabrik teh danau kembar PTPN VI merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam industri perkebunan untuk komoditi kelapa sawit, karet, dan teh. Salah satu kebun unit yang dimiliki PTPN VI adalah Kebun Danau Kembar yang terfokus pada usaha perkebunan teh, yang mampu bersaing

dengan bisnis lain pada daerah solok dan sekitarnya. Melalui penyaluran jasa teh yang di hasilkan memberikan pelayanan barang yang disediakan atau di hasilkan.

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi Daun Basah dan Teh Jadi**

Tahun	Luas Area (Ha)	Target	Daun Basah (%)	Teh Jadi (%)
2018	604,58	100	90	85
2019	604,58	100	85	80
2020	604,58	100	85	80
2021	604,58	100	75	70
2022	604,58	100	80	75
Total	-	500	415	390

*Sumber : Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara VI*

Dari tabel 1.1 diatas dapat kita lihat bahwa rendahnya produksi daun teh jadi dari pada daun teh basah dimana pada tahun 2018 daun basah 90% kemudian yang dihasilkan menjadi daun teh kering sebanyak 85% yang di produksi, begitupun sebaliknya dari tahun 2019-2022 hasil yang di peroleh lebih banyak daun basah daripada teh jadi yang di hasilkan oleh pabrik tersebut tidak sesuai dengan capaian target yang telah ditentukan sebelumnya. Capaian target yang belum stabil dan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh pabrik teh selama tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi yaitu terjadinya kenaikan dan penurunan. Hal ini mengidikasikan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap target capaian yang akan di capai untuk memenuhi target yang telah ditetapkan agar mengalami peningkatan setiap tahun pada pabrik teh. Kinerja karyawan yang

menurun juga dapat berpengaruh apabila perusahaan kurang melihat hasil yang di capai oleh karyawan sehingga mengakibatkan target penjualan perusahaan menurun.

Capaian target kenaikan produksi dari tahun ke tahun merupakan upaya suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut secara nyata berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan agar bisa mencapai target yang telah ditentukan serta pengembangan karir yang bagus juga bermanfaat dalam peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sehingga memudahkan aktivitas dalam perusahaan.

Kinerja karyawan pabrik teh yang belum optimal disinyalirkan penyebabnya oleh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang masih rendah. Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada pabrik teh danau kembar dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PABRIK TEH DANAU KEMBAR PTP NUSANTARA V1”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang muncul dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan pada Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 yang belum tegas dan belum cukup untuk memotivasi karyawan.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 masih tergolong rendah.
3. Kinerja Karyawan pada Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 yang belum cukup baik dalam menjalankan tugasnya.
4. Pengembangan karir yang belum sepenuhnya baik bagi karyawan serta kurang kondusif.
5. Kurangnya peran pemimpin langsung untuk lebih aktif dalam memberikan peringatan.
6. Kepuasan karyawan terhadap kinerja di perusahaan dapat disebabkan akan adanya Sumber Daya Manusia (SDM).
7. Salah satu faktor yang baik dapat mendorong meningkatnya suatu kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dengan upaya-upaya peningkatan gaya kepemimpinan yang lebih memadai.
8. Salah satu faktor yang mendorong kurang baiknya kinerja karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang berkualitas.
9. Kepuasan kerja yang kurang memuaskan dapat di sebabkan oleh tidak adanya serta kurangnya pengembangan karir Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan.

10. Menurunnya kinerja karyawan dalam bidang pekerjaan sehingga produktivitas dan keuntungan industri menurun.
11. Kurangnya pengembangan karir yang baik dalam perusahaan dapat memperburuk kinerja karyawan.
12. Kinerja karyawan yang baik harus diterapkan kepada setiap karyawan.

### **1.3 Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini berfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan dan Pengembangan Karir. Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan Variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1.

### **1.4. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?

7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Menganalisis dan Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?
2. Untuk Menganalisis dan Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?
3. Untuk Menganalisis dan Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?
4. Untuk Menganalisis dan Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?
5. Untuk Menganalisis dan Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik The Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?
6. Untuk Menganalisis dan Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?
7. Untuk Menganalisis dan Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel

Intervening Di Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 ?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Di harapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumberdaya manusia, Khususnya Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja dapat membandingkan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini menjadi kontibusi dan bahan perbandingan serta reverensi bagi penelitian yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

### **3. Bagi Pembaca**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Gaya Kepemimpinan terhadap pengembangan karir dari intansi sendiri dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.