

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan. Seseorang dapat bekerja secara efektif jika pegawai tersebut mampu dan terampil serta mendapatkan kompensasi sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dimana majunya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Tantangan yang dihadapi perusahaan pada masa sekarang dan dimasa akan datang adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas tinggi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan dengan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar mampu memadukan pengetahuan dan keterampilan sehingga memiliki daya saing yang tinggi, sehingga kinerja dari sumber daya manusia tersebut tinggi. Kinerja yang baik merupakan perwujudan dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya

dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat rasa puas atau senang terhadap pekerjaannya atau profesinya.

Indonesia berada diposisi kedua dengan rata-rata produksi karet selama 2014-2018 sebesar 3,37 juta ton. Kontribusi rata-rata produksi karet dari Indonesia di dunia mencapai 23,44%.

Sumatra Barat adalah salah satu penghasil karet yang memiliki luas area 181.002 hektar dengan produksi 163.801 ton dan produktivitas 1.258 kg per hektar. Dan daerah yang banyak memproduksi karet adalah kota Padang. Sehingga terdapat enam pabrik karet dipadang dan salah satunya adalah PT Teluk Luas. Pada tahun 2020 jumlah karet diSumatra barat yang diekspor sebanyak 58.442 ton dengan nilai ekspor sebesar Rp1,4 miliar.

(<https://m-bisnis.com>)

PT. Teluk Luas Padang merupakan salah satu sektor industri yang ada di kota Padang, dimana berdasarkan Data Badan Pusat Statistik tahun 2017, diketahui bahwa untuk kota Padang terjadi penurunan produksi karet hingga 60%, dimana saat ini produksi enam pabrik karet di kota Padang hanya sekitar 175 ton per hari. Berdasarkan data wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi penurunan produksi tersebut adalah rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut *kamus besar bahasa Indonesia* Prestasi diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau diusahakan. Menurut (Prasetyo

et al., 2020) penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

PT. Teluk Luas adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas yang berdiri pada tahun 1952 berdasarkan Akta No 31. Telah memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan(SIUP)Nomor:0005-0005/03.07/PB/SIUP/III/2016-PROB.

PT. Teluk Luas merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan karet remah (Crumb Rubber), beralamatkan di Jl By Pass Kel. Tanjung Saba Pitameh Kec. Lubeg. Pada awalnya perusahaan ini memproduksi Crumb Rubber jenis mutu SIR 20 dengan kapasitas produksi 42.000 ton pertahun.

Tabel 1.1

Data Penilaian Prestasi Kerja PT Teluk Luas 2021

Provinsi Sumatra Barat

No	Nama Bagian	Jumlah/Orang	Rata-Rata
1	Gilingan	19	A
2	Press	17	A
3	HR Proses Basah	10	A
4	Gudang Produk Jadi	7	A
5	Harian Crumb	36	A
6	Bengkel	4	A
7	Labaratorium	8	A
8	Satpam	4	A
9	Harian Driver	4	A
10	Harian Banguanan	8	A
11	Staf Kantor	13	A
12	Campuran	5	A
	Total	135	

Sumber: PT. TELUK LUAS, 2021

Berdasarkan tabel 41.1 dapat dilihat bahwa prestasi kerja pegawai PT. Teluk Luas Padang, dengan jumlah karyawan sebanyak 135 orang, dengan hasil penilaian prestasi kerja dari bagian masing-masing diberi penilaian rata-rata A,

dari bagian Gilingan, Press, Harian Proses Basah, Gudang Produk Jadi, Harian Crumb, Bengkel, Laboratorium, Satpam, Harian Driver, Harian bangunan, Staff Kantor dan Campuran.

Salah satu variabel yang mempengaruhi Prestasi Pegawai adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan yang berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja (Noah & Steve, 2018).

Hasil wawancara yang peneliti lakukan bersama kepala bagian HRD PT Teluk Luas Padang terjadi permasalahan akibat lingkungan kerja karyawan, diantaranya banyak karyawan yang tidak mengikuti peraturan dilapangan, terjadi konflik, komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja yang buruk, dan beban kerja yang terlalu buruk.

Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman akan mampu membangun usaha yang profesional. Oleh karena itu, hendaknya usahakan membangun lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menjadikan karyawan merasa betah berda dalam ruangan kerja dan merasa senang serta semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk .

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana

seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Prestasi Pegawai juga di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tercapai tujuan organisasi atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Razak et al., 2018).

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan, dan tingkat keahlian yang berbeda-beda. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan, sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif.

Gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan pegawai, kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel

penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020).

Menurut pengamatan atau observasi yang peneliti lakukan di PT Teluk Luas Padang bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut kurang sesuai dengan keadaan pegawai yang ada, karena setiap pengambilan keputusan mutlak terpusat pada pimpinan atau dalam kata lain pengambilan keputusan mutlak dilakukan oleh pimpinan tanpa adanya saran dari bawahan.

Prestasi pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja merupakan sikap dan perilaku umum yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan sasaran yang dapat menjembatani kepentingan antara perusahaan dengan pegawai. Adanya kepuasan kerja dapat menciptakan suasana usaha menjadi semakin baik sehingga karyawan semakin semangat dalam bekerja. Menurut (Pratama et al., 2022) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang dari hasil yang diperoleh dari sesuatu atau tugas yang telah dilakukan dan perasaan puas akan nilai atau kompensasi yang diterima dari pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap puas seseorang dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya sikap disiplin, prestasi dalam bekerja dan kinerja yang semakin baik. Kepuasan karyawan terhadap perusahaan, menjadi modal bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi pekerjaan, sikap pemimpin, dan lingkungan kerja maka akan bekerja dengan semakin giat sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di PT Teluk Luas Padang di dapat bahwa pegawai tidak merasa puas karena tidak adanya keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan dan berkomunikasi dua belah pihak tidak adanya keterbukaan sehingga belum terlaksananya kepuasan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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.

Penelitian yang dilakukan oleh (Asri, 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik dan

nyaman, pemberian motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap prestasi pegawai dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai pada PT Teluk Luas Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Teluk Luas Padang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian studi ditemukan banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang belum optimal pada PT. Teluk Luas Padang
2. Keterlibatan pimpinan belum optimal sehingga prestasi pegawai tergolong rendah.
3. Gaya kepemimpinan yang belum tepat dari atasan mengakibatkan rendahnya prestasi dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

4. Lingkungan kerja yang belum baik dapat menghambat prestasi dan kepuasan kerja pada PT. Teluk Luas Padang
5. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi dalam bekerja.
6. Adanya lingkungan kerja yang baik akan mampu menghasilkan prestasi dan kepuasan pegawai dalam bekerja
7. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penghambat timbulnya prestasi dari para pegawai.
8. Banyaknya faktor yang menghambat timbulnya prestasi pegawai sehingga kepuasan kerja dan prestasi pegawai belum optimal.
9. Adanya sikap karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan
10. Adanya karyawan yang tidak peduli dengan pekerjaan yang dilakukan
11. Kurang terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan

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 lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan variabel terikatnya yaitu prestasi pegawai (Y) serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening di PT. Teluk Luas Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Teluk Luas Padang?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Teluk Luas Padang?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Pegawai Di PT. Teluk Luas Padang?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Prestasi Pegawai Di PT. Teluk Luas Padang?
5. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Pegawai Di PT. Teluk Luas Padang?
6. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di PT. Teluk Luas Padang?
7. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Prestasi Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di PT. Teluk Luas Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Teluk Luas Padang?

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Teluk Luas Padang?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Pegawai Di PT. Teluk Luas Padang?
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Pegawai Di PT. Teluk Luas Padang?
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Pegawai Di PT. Teluk Luas Padang?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Di PT. Teluk Luas Padang?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Di PT. Teluk Luas Padang?

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja serta dapat membandingkan

teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya 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 di dalam bidang sumber daya manusia

4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat atau masukan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan prestasi pegawai.