

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam Era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan, Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Umumnya kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan..

Organisasi dapat berjalan jika di dalamnya terdapat keterlibatan karyawan yang mampu mengubah perencanaan menjadi implementasi. Oleh karena itu, diperlukan peran kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi karyawan agar bersedia terlibat. Hubungan antara atasan dengan bawahan dalam konteks kepemimpinan lebih sekedar pertukaran "*komoditas*" (pertukaran imbalan secara ekonomis), tapi sudah menyentuh sistem nilai (*value system*). Pemimpinan mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan

(*belief*), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan (**Sunarsi, 2018**).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila Kinerja karyawan baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan tujuan yang di harapkan oleh organisasi. Lebih jauh faktor kinerja pegawai tersebut dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam usaha pencapaian tujuan (**Frimayasa & Lawu, 2020**).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya dua faktor yang di kaji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan kerja dan disiplin kerja diduga dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. “Kinerja

karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.(Farisi dkk., 2020)

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami. Sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi, kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh.(Aisyah, 2020)

Menurut (Wahyudi, 2020) Kepemimpinan (*leadership*) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Kepemimpinan merupakan kecakapan dan keterampilan seseorang dalam proses mempengaruhi orang lain dan atau kelompok dalam rangka pencapaian suatu tujuan dan dalam suatu kondisi. Kepemimpinan memiliki keluasan arti, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Misalnya, seperti suara yang bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. menurut **(Karina dkk., 2020)** lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja **(Krisnaldy dkk., 2019)**.

Kepuasan Kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka meyakini seharusnya mereka mendapatkan. kepuasan kerja

sebagai sikap yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan mereka. sementara itu kepuasan kerja sebagai pikiran, perasaan, dan tindakan seseorang, yang menunjukkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (**Kharishma dkk., 2019**).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Aspek-aspek kepuasan kerja termasuk upah, kondisi kerja, keamanan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan peluang karyawan untuk lebih maju. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut agar karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi. Kepuasan kerja mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. dalam penelitiannya yang dilakukan pada beberapa perusahaan di Taiwan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (**Darmawan dkk., 2018**).

PT Bank Pembangunan Daerah Pariaman (Bank Nagari Cabang Pariaman) didirikan berdasarkan kepada Keputusan Menteri Keuangan RI No. 052/DKK/II/0970 tertanggal 26 November 1970 dan mulai beroperasi tahun 1971 yang beralamat di Jl. Sudirman No 25 Pariaman. Tujuan pendirian Bank Nagari Cabang Pariaman, Untuk kemajuan dan pengembangan Bank Nagari itu sendiri, Untuk mempermudah pelayanan yang diberikan oleh Bank Nagari sesuai dengan Ketentuan Undang-undang pendirian PT Bank, Pembangunan Daerah Sumatera Barat hingga ke daerah kota dan kabupaten di Sumatera Barat, Untuk melayani

kas daerah Sumatera Barat Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman, untuk memberikan kontribusi yang nyata terhadap laba Bank Nagari secara keseluruhan, untuk memberikan mutu pelayanan yang unggul kepada nasabah, Untuk meningkatkan kualitas usaha disegmen pasar usaha ritail, consumer, dan mikro di daerah kerja atau operasinya, untuk memudahkan para nasabahnya untuk berhubungi dan dapat meningkatkan mutu pelayanan bagi masyarakat di daerah Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman.

Tabel 1. 1
Hasil Kinerja Karyawan BPD Tahun 2020/2021

Bobot	Predikat	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
<32	Buruk	-	-	-	-
33-48	Kurang	3	5,7	4	7,3
49-64	Cukup	12	22,6	16	29,1
65-80	Baik	27	50,9	26	47,3
81-100	Sangat Baik	11	20,8	9	16,3
Jumlah		53	100	55	100

Sumber : bank pembangunan daerah pariaman

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Pariaman sampai tahun 2021 mengalami penurunan. Jumlah karyawan berpredikat sangat baik dan baik selalu berkurang dari tahun 2020, dan juga sebaliknya dari jumlah karyawan yang berpredikat cukup dan kurang yang selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2020 karyawan yang berpredikat baik adalah sebesar 49,4% dan sangat baik

adalah sebesar 17,3%. Sedangkan dilihat dari jumlah pegawai yang berpredikat cukup sebesar 22,3% dan yang kurang adalah sebesar 10,7%.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dapat dilihat dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Pariaman masih terdapat kendala yang dihadapi intensi sehingga mampu membuat intensi tersebut sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Dikarenakan, masih kurang optimalnya kepemimpinan pada BPD Pariaman. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan pada BPD Pariaman. Adapun faktor penyebab yang dapat mempengaruhi turunya kinerja karyawan, yakni diantaranya kurang optimalnya kepemimpinan yang berada pada BPD Pariaman serta faktor lainnya yaitu Lingkungan Kerja yang kurang memadai pada karyawan BPD sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hal ini mampu berdampak buruk pada tahapan hasil kerja yang akan diperoleh nantinya oleh karyawan.

Dari fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Pariaman.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang masih kurang optimal pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman.

2. Kurangnya hubungan timbal balik antara Pimpinan dan Karyawan Bank Pembangunan Daerah Pariaman.
3. Lingkungan kerja pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman kurang kondusif
4. Semangat kerja pada Bank Pembangunan Daerah masih rendah
5. Masih kurangnya dorongan dari pemimpin dalam mengendalikan Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman.
6. Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Pariaman yang masih kurang.
7. Kurangnya Kepuasan Kerja yang dirasakan Karyawan Bank Pembangunan Daerah Pariaman.
8. Kurang meningkatnya Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah Pariaman.
9. Masih rentannya karyawan terpengaruhi oleh lingkungan yang belum kondusif pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah Pariaman
10. Disiplin kerja yang belum optimal pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah Pariaman

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, agar lebih terfokusnya penelitian ini maka perlu dibatasi masalah pada variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel bebasnya adalah kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman ?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman ?
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman?

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman?
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman ?
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman ?
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja memediasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ?
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja memediasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya :

1. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study dan mendapat gelar sarjana manajemen diprogram study Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, serta menambah pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia dan keterampilan menulis yang baik dan benar.
2. Bagi akademik, menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan kerja.

3. Bagi instansi, sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.
4. Bagi penulis selanjutnya, sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama berkaitan dengan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.