

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. **(Fajrin & Susilo, 2018).**

Diantara beberapa sumber daya yang ada di organisasi, sumber daya manusia (karyawan) merupakan sumber daya yang paling penting. Hal ini dikarenakan manusia memiliki talenta dan kemampuan yang akan menuntun pada berbagai macam perilaku dan hasil kerja sehingga organisasi yang baik dan berkembang akan menitikberatkan pada perubahan internal yang positif berupa sumber daya manusia yang berkualitas dalam menampilkan kinerja sebagai upaya untuk menghadapi perubahan-perubahan lingkungan dan tuntutan global. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun

jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Dalam proses layanan produk dimana lebih didominasi oleh manusia, hubungan antar sistem di dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif tersebut. Dan faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. **(Rusjiana, 2016)**.

Menurut **(Agustin, 2021)** Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Masalah yang terkait kinerja karyawan adalah kurangnya dukungan sumber daya manusia dengan kompetensi mumpuni, sehingga menyebabkan kinerja

karyawan menjadi tidak optimal. Karyawan kerap merasa bahwa *jobdesk* yang diberikan perusahaan tidak sesuai kompetensinya. (Rijal & Frianto, 2020). Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya..(Raffie et al., 2018).

Menurut (Ahmad & Thamrin, 2021) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dalam sebuah perusahaan, gaya kepemimpinan seorang pimpinan merupakan hal yang perlu diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk memahami perilaku setiap individu yang ada di perusahaannya dan menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi perusahaannya.

Menurut (R. Efendi, 2017) Rumusan kepemimpinan menurut sejumlah ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka.

Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela dan sepenuh hati.

Menurut **(Soetrisno & Gilang, 2018)** kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja.

Disiplin Kerja merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan aturan organisasi. Masalah disiplin secara umum disebabkan oleh karyawan bermasalah termasuk ketidak hadiran, keterlambatan, defisiensi produktivitas, dan pembangkangan **(Zulaecha & Mulvitasari, 2018)** Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut. Apabila karyawannya

tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kedisiplinan ini diharapkan peraturan dan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan. **(Afianto & Utami, 2017)**

Tugas seorang karyawan tidak hanya sebagai karyawan tetapi juga membantu mengembangkan dan merencanakan dalam berkaitan dengan tugasnya. Kinerja Karyawan juga dapat dilihat dari sejauh mana prestasi dan pencapaian yang telah di dapatkan selama bekerja di perusahaan berikut.

Menurut **(Hanafi & Yohana, 2017)** Kepuasan kerja merupakan salah satu kriteria untuk menetapkan kesehatan organisasi, memberikan jasa yang efektif dan sangat tergantung pada sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Kepuasan kerja juga telah didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari kenikmatan seorang pekerja yang berasal dari pekerjaan mereka.

**Tabel 1. 1 Data pencapaian Target Produksi pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung**

**Tahun 2016 - 2020**

No	Tahun	Kegiatan	Target Produksi	Pencapaian
1.	2016	Produksi	100%	65%
2.	2017	Produksi	100%	95%
3.	2018	Produksi	100%	90%
4.	2019	Produksi	100%	87%
5.	2020	Produksi	100%	80%

*Sumber : PT Galatta Lestarindo Sijunjung*

Berdasarkan table 1.1 di atas dapat dilihat bahwa presentase pencapaian hasil produksi pada 5 tahun terakhir tidak stabil atau terjadi pasang surut dan penurunan pada 2016 tercapai target produksi 65% dan pada tahun 2017 terjadi kenaikan yang sangat pesat dan memperoleh hasil yg maksimal yaitu 95% dan pada tahun 2018 target produksi sedikit menurun menjadi 90% dan pada tahun 2019 juga terjadi penurunan menjadi 87% dan yang terakhir pada tahun 2020 juga terjadi penurunan menjadi 80%.

Jadi di dalam lingkungan PT Galatta Lestarindo masih membutuhkan apresiasi dan juga motivasi dari seorang pemimpin karena dari motivasi tersebutlah karyawan bias memberikan kemampuan maksimalnya dalam bekerja

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut dan tidak hanya itu di dalam perusahaan masih kurang budaya dalam kompetensi maksudnya di sini masih kurang bersaing dalam memberikan hasil yang maksimal dan ilmu pengetahuan juga banyak yang kurang di fahami dalam bidang kompetensi yang ada pada perusahaan dan masih rendahnya tingkat pendidikan pada PT Galatta Lestarindo sehingga mengurangi kompetensi yang berada di dalamnya.

Disiplin kerja juga harus di perhatikan dalam lingkungan PT Galatta Lestarindo Sijunjung karena masih banyaknya karyawan yang terlambat dan kurang mempedulikan kehadiran padahal ini merupakan salah satu aspek yang bias di lihat atau di perhatikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan guna untuk mencapai kepuasan kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan pada aspek kinerja karyawan juga perlu di perhatikan karena harus di perhatikan kali demi mencapai tujuan perusahaan terutama pembagian kerja karena ini merupakan hal yang sangat penting, jadi seorang karyawan harus memahami tugas dan fungsi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat masih belum stabilnya bahkan hasil produksi PT Galatta Lestarindo Sijunjung oleh karena itu Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja, dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT Galatta Lestarindo Merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin

Kerja dan kinerja karyawan yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih kurang maksimalnya apresiasi diberikan oleh pimpinan PT Galatta Lestarindo kepada karyawan.
2. Kurang kuatnya gaya kepemimpinan yang diberikan pimpinan pada karyawan PT Galatta Lestarindo Sijunjung.
3. Tidak semua karyawan PT Galatta Lestarindo Sijunjung yang berpendidikan tinggi.
4. Kurangnya disiplin kerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.
5. Kurangnya budaya kompetensi yang dilakukan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.
6. Masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki pada PT Galatta Lestarindo.
7. Masih kurangnya sikap dan rasa tanggung jawab pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.
8. Masih kurangnya peraturan yang diterapkan oleh PT Galatta Lestarindo.



9. Masih kurangnya pemahaman pegawai terhadap aturan di atas pimpinan.
10. Masih kurangnya pemahaman karyawan terhadap pentingnya kinerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.
11. Masih kurangnya kesadaran karyawan masalah kehadiran pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.
12. Masih kurangnya sikap saling menghargai antar karyawan PT Galatta Lestarindo.
13. Masih kurangnya kesadaran karyawan tentang kompetensi dalam PT Galatta Lestarindo.
14. Masih kurangnya disiplin masalah kejujuran pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.
15. Masih kurang pemahaman karyawan masalah pembagian kerja pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan Gaya Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Sebagai variable bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening PT Galatta Lestarindo Sijunjung.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Galatta Lestarindo?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Galatta Lestarindo?
3. Bagaimana pengaruh Disipin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Galatta Lestarindo?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT Galatta Lestarindo?
5. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo?
6. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo?
7. Bagaimana Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo?
8. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT Galatta Lestarindo?
9. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT Galatta Lestarindo?

10. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT Galatta Lestarindo?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada PT Galatta Lestarindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja pada PT Galatta Lestarindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Galatta Lestarindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo.
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Galatta Lestarindo.
8. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT Galatta Lestarindo.

9. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT Galatta Lestarindo.
10. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT Galatta Lestarindo.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi PT Galatta Lestarindo

Hasil penelitian ini diharapkan membantu PT Galatta Lestarindo Sijunjung untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

2. Bagi Ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Gaya kepemimpinan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan