

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), saat ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Saat ini Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam sebuah organisasi ataupun di perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (**Wibowo, 2016**).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai prestasi. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia

menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (**Hasibuan, 2016**).

Menurut (**Mangkunegara, 2016**) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut (**Mangkunegara, 2016**), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi.

Selanjutnya menurut (**Mulyadi, 2017**) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja dan Proses Organisasi.

Menurut (**Hamali, 2016**) Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

Menurut (**Wibowo, 2016**) Gaya Kepemimpinan adalah sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (**Sadarmayanti, 2016**) 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.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Audina, 2019**) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Jamaludin, 2017**) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (**Hamid, 2017**) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Jannah, 2017**) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Andari, 2018**) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (**Annam, 2019**) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Yuliana & T, 2019**) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Winata, 2016**) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (**Changgriawan, 2017**) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Nusantara Beta Farma merupakan perusahaan yang bergerak pada industri farmasi dan pendistribusian obat-obatan. PT. Nusantara Beta Farma ini sendiri beralamat di Jl. Raya Padang-Bukit Tinggi, Km. 25, Kasang, Kec. Batang Anai, Kab. Padang Pariaman, Sumatera Barat. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kota Padang. PT. Nusantara Beta Farma memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas melalui kesadaran untuk lebih giat, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang pendistribusian obat-obatan. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. Nusantara Beta Farma melainkan Sumber Daya Manusianya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di PT. Nusantara Beta Farma akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT. Nusantara Beta Farma yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan target yang di berikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT. Nusantara Beta Farma. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Nusantara Beta Farma maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan.

Berikut target dan realisasi pendistribusian obat-obatan PT. Nusantara Beta Farma dari bulan Juli sampai November 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Pendistribusian PT. Nusantara Beta Farma bulan Juli
sampai November 2019

Bulan	Target (toko)	Realisasi (toko)	Persentase Realisasi
Juli	300	220	73,3 %
Agustus	300	213	71,0 %
September	300	201	67,0 %
Oktober	300	208	69,3 %
November	300	200	66,6 %
Rata-rata	300	208,4	69,4 %

(Sumber : PT. Nusantara Beta Farma)

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan pendistribusian PT. Nusantara Beta Farma pada bulan Juli target 300 toko, realisasi 220 toko dengan persentasinya sebesar 73,3%. Pada bulan Agustus target 300 toko, realisasi 213 toko dengan persentasinya sebesar 71,0%. Pada bulan September target 300 toko, realisasi 201 toko dengan persentasinya sebesar 67,0%. Pada bulan Oktober target 300 toko, realisasi 208 dengan persentasinya sebesar 69,3%. Pada bulan November target 300 toko, realisasi 200 toko dengan persentasinya sebesar 66,6%. Dengan rata-rata target 300 toko sedangkan realisasinya hanya 208,4 dan persentasi pencapaiannya hanya sebesar 69,4%.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang di moderasi oleh Kepuasan Kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderasi”**. Studi Kasus Pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman yang tidak tegas dan tidak memotivasi.
2. Kepuasan karyawan PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman tergolong rendah.
3. Lingkungan kerja pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman kurang kondusif.
4. Keterampilan karyawan PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman yang belum memadai.
5. Semangat karyawan PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman yang rendah.
6. Arahan kerja kepada karyawan PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman tergolong rendah.
7. Proses Organisasi pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman yang tidak berjalan dengan baik.
8. Kemampuan karyawan PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman yang rendah.
9. Kompetensi karyawan PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman tergolong rendah.
10. Disiplin karyawan PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman yang tergolong rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel moderasi pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman ?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan yang di moderasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja yang di moderasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman ?
5. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan yang di moderasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja yang di moderasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. Nusantara Beta Farma Kab. Padang Pariaman dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.