

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain. Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi

tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Sumber daya manusia dalam sebuah industri atau perusahaan akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam menangani tugasnya dengan sebaik mungkin. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam kinerja para karyawan.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja

Tahun	Target Pencapaian	Realisasi	Persentase(%)
2016	900.864	634.800	70.47%
2017	925.716	699.038	75.51%
2018	913.205	680.346	74.50%
2019	933.303	687.760	73.69%

(Sumber: PT. Transco Dharmasraya.)

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada PT Transco Dharmasraya di atas terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2016, 2017, 2018 dan 2019 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2016 realisasi pencapaian sebesar 70.47% dan mengalami kenaikan pada tahun 2017 sebesar 75.51% lalu pada tahun 2018 mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 74.50% dan pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 73.69%. Ketika pencapaian

target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Bulan Januari – September 2020

NO	BULAN	JUMLAH ABSENSI KARYAWAN BULAN JANUARI-SEPTEMBER 2020					TOTAL	TOTAL PERSEN TASE
		SAKIT	IZIN	TANPA KETERA NGAN	CUTI	DINAS LUAR		
1	JANUARI	9	6	4	5	15	39	6.24%
2	FEBRUARI	7	9	4	3	4	27	4.32%
3	MARET	5	13	2	0	18	38	6.08%
4	APRIL	3	10	3	3	38	57	9.12%
5	MEI	7	10	3	0	124	144	23.04%
6	JUNI	5	3	3	5	25	41	6.56%
7	JULI	3	8	2	3	22	38	6.08%
8	AGUSTUS	18	14	3	3	47	85	13.60%
9	SEPTEMBER	16	5	6	5	35	67	10.72%
JUMLAH							625	100%

(Sumber : Data Karyawan PT. Transco Dharmasraya)

Dari presentasi absensi Karyawan PT Transco Dharmasraya bulan Januari – September 2020 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah karyawan yang absen karena sakit, izin dan tanpa keterangan. Absensi tertinggi berada pada bulan Mei dengan tingkat absensi 23.04%, sedangkan absensi terendah berada pada bulan Februari dengan tingkat absensi 4.32%. Ini menunjukkan bahwa masih

terdapat kurangnya keterikatan karyawan pada perusahaan untuk selalu bersedia mengabdikan pada perusahaan dan melakukannya dengan sukarela.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan di atas, terlihat bahwa tingkat absensi masih cukup tinggi dan terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, perusahaan menetapkan bahwa tidak ada karyawan yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi ini, artinya terdapat masalah yang menyebabkan cukup tingginya tingkat absensi karyawan. Ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan karyawan tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena merosotnya disiplin dan moral kerja karyawan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di Pabrik Karet PT Transco Dharmasraya dalam menilai kinerja karyawan adalah masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dalam memasuki kawasan pabrik dan kurangnya interaksi diantara para karyawan pada jam istirahat, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuainya lingkungan kerja yang disediakan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Menurut **Aprilia (2018)** Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut **M.Nglim Purwanto(2019)**, Sikap atau *attitude* adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang, suatu kecenderungan untuk bereaksi dengan cara tertentu terhadap suatu perangsang atau situasi yang terjadi.

Menurut **Mustari,M, (2016:1)**. Dalam hal ini, agama mencakup totalitas tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi dengan iman kepada Allah, sehingga seluruh tingkah lakunya berlandaskan keimanan dan akan membentuk akhlak karimah.

Menurut **Putra, (2016)** mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut **Adinata (2017)** adapun kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai serta meningkatkan produktivitas kinerja, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di suatu Organisasi atau pun instansi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah suatu kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. pegawai yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/ upah yang ia dapatkan

dari pekerjaan tersebut. Pegawai akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Jadi dari beberapa penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebuah sikap atau perasaan yang di rasakan oleh seseorang pegawai atas kondisi keseluruhan (baik berupa penghargaan, kewajiban maupun kondisi) dari pekerjaannya yang menjadikan meningkatnya produktifitas kinerja di suatu instansi.

Dari penelitian ini dilakukan oleh **Handoyo et al., (2016)** kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya

Dari penelitian ini dilakukan oleh **Tumilar (2016)** Kinerja merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang mana dalam suatu organisasi tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing dalam upaya mencapai suatu sasaran. Adapun kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mana dapat berhubungan baik dengan para karyawannya

. Dari Penelitian ini dilakukan oleh **Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum (2020)** yang menyatakan bahwa Sikap Religius berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari penelitian ini dilakukan oleh **Mangunwijaya (2017)**, yang menyatakan bahwa Sikap Religiusi merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini dilakukan oleh **Evi dan Muhammad Farid (2016)**, menyatakan bahwa religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diakualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari.

Dari penelitian ini dilakukan oleh **Robert (2018)** Pengujian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan.

Dari penelitian ini dilakukan oleh **Sitorus et al., (2019)** yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari penelitian ini dilakukan oleh **Rika Wahyuni, (2017)** bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penelitian ini dilakukan oleh **Ni Komang Sri Wahyudi (2018)** yang menyatakan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja harus benar-benar di tingkatkan oleh perusahaan agar dapat meraih pencapaian maksimal pada tujuan perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian terhadap Sikap Religi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja. Untuk itu penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Sikap Religi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Transco Dharmasraya ”**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya hubungan antara pemimpin dengan bawahan di PT Transco Dharmasraya
2. Kinerja karyawan masih kurang optimal di PT Transco Dharmasraya
3. Tidak semua karyawan PT Transco Dharmasraya berpendidikan tinggi.
4. Kurangnya kesukerelaan karyawan di PT Transco Dharmasraya
5. Sanksi Hukum yang diberikan kepada karyawan masih rendah di PT Transco Dharmasraya
6. Kurangnya toleransi sesama karyawan di PT Transco Dharmasraya
7. Kesempatan berprestasi pada karyawan yang masih rendah
8. Keterampilan kerja karyawan yang kurang optimal
9. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja dan etika kerja) pada karyawan yang masih rendah
10. Manajemen kepemimpinan yang tidak optimal

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan sikap religius (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening PT Transco (Dharmasraya).

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh sikap religius terhadap kepuasan kerja pada PT Transco Dharmasraya
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Transco Dharmasraya
3. Bagaimana pengaruh sikap religius terhadap kinerja karyawan pada PT Transco Dharmasraya.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Transco Dharmasraya
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transco Dharmasraya
6. Bagaimana pengaruh sikap religius terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Transco Dharmasraya

7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja sebagai variabel intervening pada PT Transco Dharmasraya

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap religius terhadap kepuasan kerja pada PT Transco Dharmasraya
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Transco Dharmasraya
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap religius terhadap kinerja karyawan pada PT Transco Dharmasraya
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Transco Dharmasraya
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transco Dharmasraya
6. Untuk mengetahui pengaruh sikap religius terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT Transco Dharmasraya
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja sebagai variabel intervening pada PT Transco Dharmasraya

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti.

Sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, juga sebagai implementasi ilmu tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang telah didapatkan selama menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Yang hasilnya diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman sebagai bekal dalam menerapkan ilmu di dalam dunia nyata. Dan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, masukan, dan gambaran dalam mengambil keputusan untuk masa yang akan datang, khususnya dalam hal kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan topik ini.