

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. 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. BSS merupakan perusahaan pengelolaan kelapa sawit yang beroperasi sejak tahun 2000an. Perusahaan ini sendiri terletak di Kunangan Muara Kiawai, Gn, Tuleh, Kab. Pasaman Barat, Sumatera Barat. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kab. Pasaman Barat. PT. BSS

memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. BSS melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di PT. BSS akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT. BSS 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. BSS. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. BSS maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Permasalahan yang terjadi pada PT. BSS tidak tercapainya target produksi realisasi dari karyawan perusahaan.

Tabel 1.1

Target Dan Realisasi Produksi PT. BSS 2016-2020

| Tahun | Target (ton) | Realisasi (ton) | Persentase Pencapaian |
|--------------|---------------------|------------------------|------------------------------|
| 2016 | 500.000 | 400.118 | 80,02% |
| 2017 | 500.000 | 428.243 | 85,64% |
| 2018 | 500.000 | 411.657 | 82,33% |
| 2019 | 500.000 | 407.097 | 81,41% |
| 2020 | 500.000 | 370.243 | 74,04% |

(Sumber : PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat)

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi karet pada PT. BSS pada tahun 2016 target 500.000 ton, realisasi 400.118 ton dengan persentase

80,02%. Pada tahun 2017 target 500.000 ton, realisasi 428.243 ton dengan persentase 85,64%. Pada tahun 2018 target 500.000 ton, realisasi 411.657 ton dengan persentase 82,33%. Pada tahun 2019 target 500.000 ton, realisasi 407.097 ton dengan persentase 81,41%. Pada tahun 2020 target 500.000 ton, realisasi 370.243 ton dengan persentase 74,04%. Dari data tersebut terlihat target produksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak tercapai setiap tahunnya. Berikut ini merupakan data pendidikan dan absensi karyawan pada PT. BSS yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. BSS

| No. | Pendidikan | Jumlah |
|--------------|------------|--------|
| 1. | SD | - |
| 2. | SMP | - |
| 3. | SMA | 63 |
| 4. | D3 | 17 |
| 5. | S1 | 10 |
| 6. | S2 | 4 |
| 7. | S3 | - |
| Total | | 94 |

(Sumber : PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat)

Dari tabel 1.2 di atas dilihat yang berpendidikan SD, SMP dan S3 tidak ada, berpendidikan SMA 63 orang, yang berpendidikan D3 17 orang, yang berpendidikan S1 10 orang dan yang berpendidikan S2 4 orang.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT. BSS

| No. | Bulan | | | |
|-----|-----------|-----------------|-------------|-----------|
| | | Jumlah Karyawan | Tepat Waktu | Terlambat |
| 1 | Januari | 94 | 92 | 2 |
| 2 | Februari | 94 | 90 | 4 |
| 3 | Maret | 94 | 94 | 0 |
| 4 | April | 94 | 94 | 0 |
| 5 | Mei | 94 | 90 | 4 |
| 6 | Juni | 94 | 94 | 0 |
| 7 | Juli | 94 | 91 | 3 |
| 8 | Agustus | 94 | 94 | 0 |
| 9 | September | 94 | 93 | 1 |
| 10 | Oktober | 94 | 94 | 0 |
| 11 | November | 94 | 91 | 3 |
| 12 | Desember | 94 | 89 | 5 |

(Sumber : PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat)

Dari tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pelanggaran yang signifikan terhadap aturan ketepatan waktu datang pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat selama tahun 2020.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja melalui 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 Intervening Pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat”**.

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. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat yang kurang tegas dan kurang memotivasi.
2. Kepuasan karyawan PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat tergolong rendah karena tidak ada kebebasan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat kurang kondusif karena dekat dengan jalan lintas.
4. Keterampilan karyawan PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat yang belum memadai.
5. Semangat karyawan PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat yang rendah.
6. Arahan kerja kepada karyawan PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat tergolong rendah.
7. Proses Organisasi pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat yang tidak berjalan dengan baik.
8. Kemampuan karyawan PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat yang rendah.
9. Kompetensi karyawan PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat tergolong rendah.
10. Disiplin karyawan PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat 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 intervening pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat.

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 kepuasan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat ?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat ?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat ?
8. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat?

9. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat.
8. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat.

9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini berdasarkan kajian ilmiah dan teori adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. BSS Simpang Tiga Alin Pasaman Barat 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.