

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, 2014: 32). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi (Draft, 2014: 8).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2015: 309).

Gibson et al. (1996: 95) dalam Baihaqi (2013: 24) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

Allen (1993) dalam Heriyanti (2013: 17) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja pimpinan,

suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia (Fitzgerald et al. dalam Crossman, 2013: 1) dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrastruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Crossman (2013: 1) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil emosi yang positif dari rasa senang karyawan yang berasal dari pekerjaan dan sebagai bentuk sikap afektif dan kognitif dari karyawan tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka kemudian secara tidak langsung kepuasan kerja berhubungan dengan komponen dari seluruh pekerjaan.

Dalam banyak penelitian tentang peranan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Heather et.al, 2014; Chen, 2015), kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Bryan, 1999). Menurut Bass et.al (1993), budaya organisasi dan kepemimpinan telah secara independen dihubungkan dengan kinerja perusahaan. Para peneliti telah menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja (Bass et. al, 1993) dan juga antara budaya perusahaan dan kinerja (Abdul Rashid et.al., 2013).

Sementara dari hasil studi tentang kepuasan kerja dapat disampaikan variabel yang mempengaruhi seperti budaya organisasi (Lock, 2013; Heather et.al, 2001). Sedangkan pada studi lain ditemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Bryan, 1999; Chen, 2014).

Sedangkan Edison dalam Baihaqi (2013: 33) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/lingkungan kerja dan rekan yang mendukung. Penelitian Indra, Hary dalam Baihaqi (2015: 33) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah: faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi jabatan dan gaji.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan, maka pendekatan situasional atau kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik (Handoko, 2014: 134).

Nugraha (2013: 4) menyatakan bahwa bagi karyawan seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja di perusahaan karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator internal dalam menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena sebenarnya hubungan manusia satu dengan yang lain bersifat simbiosis mutualisme yaitu

hubungan yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan diantara kedua belah pihak.

Kemampuan kepemimpinan dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lodge dan Derek (1993) menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Kepemimpinan menggambarkan bentuk aturan pemimpin dan kemampuan mereka mencapai efektivitas kinerja melalui orang lain. Akinboye (dalam Ayo, Hammed, T. dan Shadare Oluseyi. A, 2015: 8) mengartikan kepemimpinan sebagai pemimpin yang menunjuk pengikutnya berusaha mencapai tujuan untuk menunjukkan nilai dan motivasi, keinginan dan kebutuhan, aspirasi dan harapan antara pimpinan dan bawahan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya dan akhirnya motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan,

pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo, 2014: 151).

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2015: 2).

Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Yuwalliatin (2013) kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen, motivasi dan budaya, menurut Masrukhin dan Waridin (2015) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan. Menurut Lilik (2013) faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Menurut Koesmono (2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Samad (2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Obyek dari penelitian ini adalah PT. Sekar Bumi, Tbk., berkantor pusat di Jakarta, Indonesia, terkenal untuk produk makanan beku khusus udang, ikan dan makanan olahan beku lainnya. Sekar Bumi telah menjadi salah satu ahli dalam industri makanan beku. Terkenal untuk merek ikonik kami yang meliputi FINNA,

SKB, Bumifood, dan Mitraku, Sekar Bumi memberikan mewah makanan beku belum bergizi bagi keluarga.

Dari uraian tersebut maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil sebuah judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo ?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja kerja karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo.

2. Untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo.
3. Untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo.
4. Untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo.
5. Untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan PT. Sekar Bumi, Tbk Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

A. Manfaat praktis

1. Sebagai acuan dalam pengambilan keputusan (Pimpinan dan manajer-manajer perusahaan).
2. Sebagai bahan kajian bagi peneliti berikutnya.
3. Sebagai referensi dalam pengambilan kebijakan (pemerintah).

B. Manfaat keilmuan

1. Sebagai khasanah pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.
3. Sebagai penambahan literatur pustaka dalam bidang MSDM.