

# **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. 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.

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.

Pembangunan di bidang ekonomi saat ini menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Hal ini di tandai dengan muncul dan tumbuhnya berbagai perusahaan yang masing-masing menjalankan usaha yang tidak sama. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan atau bahkan untuk mencapai kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada kinerja kerja karyawan yang meningkat.

konsisten maka setidaknya 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.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. 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. Pemimpin 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, Hamed, 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.

PT.Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan bergerak dibidang industri kosmetik yang berdiri pada tahun 2000 dengan nama UD. Ekos Jaya oleh pendirinya Bpk. Eko Sunarko, PT. Ekos Jaya Abadi Lestari tidak terlepas dari permasalahan yang ada yaitu pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting didalam perusahaan.

Melalui penelitian awal, peneliti mendapatkan data presensi yang baik dari karyawan PT.Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo dari Triwulan 1 tahun 2019. Rendahnya angka absensi menunjukkan kinerja yang baik dari karyawan PT.Ekos Jaya Abadi Lestari. Data presensi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

Periode	Terlambat	Sakit	Cuti	Jumlah
Januari	8	4	3	15
Februari	7	1	4	12
Maret	4	3	2	9
Jumlah	19	8	9	36

Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi dan keterlambatan di PT. Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo mengalami penurunan yang menunjukkan kinerja yang baik dari karyawan PT. Ekos Jaya Abadi Lestari

di Sidoarjo.

Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh hal-hal tersebut terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri kosmetik PT. Ekos Jaya Abadi Lestari tersebut. Berdasarkan fakta yang diperoleh, penulis perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Pada PT. Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 5) Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening ?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1) Bersifat Teoritis :

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.

2) Bersifat Praktis :

- a) Bagi PT. Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo khususnya, untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.
- b) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.