

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2015:36), kinerja adalah nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. 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.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan dan juga pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut.

Bukti bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam perusahaan yang perlu dipertahankan dan dikembangkan, tidak terlepas dari dukungan seorang pemimpin perusahaan yang memberikan kebijakan, pengarahan, dan keputusan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Menurut Stogdi dalam Sutikno (2014:15) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

Keputusan dan sikap dari pemimpin akan memberikan dampak bagi karyawan dan juga perusahaan. Kesempatan dan kebebasan untuk belajar dan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dalam pencarian solusi suatu masalah akan memberikan kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dengan merasa tidak terkekang , selalu diawasi,

tetapi didukung atas apa yang menjadi kebutuhan karyawan yang tidak hanya berpatok pada pendapatan melainkan karir, kenyamanan kerja, dan dukungan kerja. Seorang pemimpin akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan pada karyawan dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan professional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Selain factor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:28-

35) antara lain: Penerangan cahaya, temperatur, kebisingan dan dekorasi, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi dan berkantor di pabrik pengolahan juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja. Karyawan bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Melalui bekerja dapat diperoleh beribu pengalaman manis maupun pahit. Dorongan bekerja bahwa hari esok harus lebih baik dari pada hari ini dituntut kerja harus kreatif dan siap menghadapi tantangan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan dan faktor eksternal meliputi: kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja karyawan PT Charoen Pokphand Jl. Surabaya-Mojokerto km 26, Desa Keboharan, Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang digunakan adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian ?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokhpand Keboharan Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ditinjau dari rumusan masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian
2. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian.
3. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian.
4. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian.
5. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Keboharan Krian.
6. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokhpand Keboharan Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokhpand Keboharan Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan kepada semua orang yang akan meneliti di ruang lingkup Sumber Daya Manusia agar lebih mudah dalam mendapatkan

perbandingan dan *literature* studi serta dapat digunakan sebagai referensi dan menambah perbendaharaan perpustakaan STIE Mahardhika – Surabaya.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menerapkan dan memperluas wawasan teori dari pengetahuan yang telah diterima dalam perkuliahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia dan mata kuliah lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Aspek praktis

Bagi lembaga, perusahaan tempat penelitian atau PT Charoen Pokphand Keboharan Krian, hasil penelitian dapat memberikan masukan dalam pengambilan keputusan dan menjadi pertimbangan atas pengaturan manajemen sesuai dengan keinginan karyawan.

Bagi Mahasiswa dan para pembaca, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan mengenai hubungan antara Kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.