

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dalam dunia usaha akan mengakibatkan besarnya persaingan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan untuk terus berkembang dan mencapai tujuannya. Jika perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, maka bukan hal yang tidak mungkin kelangsungan hidup perusahaan akan terancam serta kesempatan perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak akan tercapai. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan.

Salah satu sumber daya yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan. Jika tidak ada karyawan maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi, sebaliknya jika perusahaan tidak ada maka tidak ada lapangan pekerjaan. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasar pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Rivai et al., 2013: 5). Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin guna pencapaian tujuan bersama. Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Karena suatu perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal

sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pimpinan seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi, kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yulk dalam Teguh Setiawan, 2016: 3). Komponen dalam kepemimpinan adalah pemimpin, pengikut, perilaku atau sikap pemimpin dalam memimpin. Sikap atau perilaku pemimpin akan menjadi stimuli yang menimbulkan tanggapan dari para pengikut berupa umpan balik dan wujud nyata berupa kepatuhan para pengikut atau reaksi menentang. Selain kepemimpinan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses berjalannya perusahaan yaitu kondisi kerja.

Pada umumnya karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam bekerja jika didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik. Karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung, seperti adanya sarana yang memadai, ruang kerja yang bersih, semua barang yang ada dalam ruang bekerja tertata rapi, ruangan sejuk, ventilasi udara bagus, hubungan antara pimpinan dan pegawai baik, dan hubungan antar individu pun juga baik, maka akan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang optimal.

Menurut Stewart and Stewart dalam Ardiz (2016:4), "*Working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there*". Yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman

dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan baik dan maksimal. Menurut Newstrom dalam Ardiz (2016:05), "*Work condition relates to the scheduling of work the length of work days and the time of day (or night) during which people work*". Yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja.

Maka sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keuntungan bagi perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2017:301).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2017:481).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Kondisi Kerja melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening serta Dampak pada Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
4. Apakah kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
5. Apakah kondisi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
7. Apakah kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?

1.3 Tujuan

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek akademis
 - a. Bagi penulis
 - 1) Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada studi manajemen.
 - 2) Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat dipergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.
 - 3) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan kondisi kerja melalui kepuasan dan dampak pada kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.
 - b. Bagi perguruan tinggi
 - 1) Dapat menjadi referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai hal serupa.

2) Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya atau kajian-kajian bagi penelitian berikutnya untuk memperbaiki dan menyempurnakan dalam penelitian ini.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan khususnya untuk ilmu di bidang sejenis dalam penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

3. Aspek praktis

a) Bagi perusahaan

Bagi perusahaan sebagai objek dalam penelitian diharapkan supaya dapat menjadi bahan masukan untuk pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan dan kondisi kerja melalui kepuasan kerja dan dampak pada kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

b) Bagi karyawan

Bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.