

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan di era global saat ini membuat persaingan bisnis antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut terus berkembang jika ingin bersaing. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari beberapa orang. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus memiliki beberapa faktor, antara lain faktor material, alat-alat penunjang dan sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting bagi setiap perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan harus diperhatikan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan akan sulit terwujud. Untuk itu karyawan diarahkan agar meningkatkan kinerjanya, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara efektif, efisien dan dapat

mencapai target terhadap produktivitas yang telah ditentukan, karena produktivitas merupakan masalah paling mendasar dari konsep manajemen.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan aktivitas kerja karyawan, perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor internal meliputi sikap, sifat-sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, umur, latar belakang budaya dan variable-variabel lainnya. Faktor-faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor-faktor lainnya. Perusahaan berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Karyawan akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor yang paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Faktor disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manusia yang lain. maka hendaklah pemimpin perusahaan senantiasa memberikan perhatian secara khusus kepada karyawan yang dimiliki. Karena untuk mencapai keberhasilan harus ada kerja sama yang baik dengan bawahannya. Kepemimpinan merupakan satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013:187). Hal ini dapat didasarkan bahwa seorang pemimpin

mempunyai kelebihan yang tidak dimiliki oleh orang lain. Seorang pemimpin yang berkemampuan mengajak bawahan untuk mencapai hasil tujuan yang tercapai dengan sebuah kesuksesan sebagai kunci dalam berorganisasi. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, faktor kepemimpinan sangatlah penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab karyawan dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi pemimpin perusahaan. Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan bawahan, mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri adalah lingkungan kerja. Menurut Maryati (2014:139), lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana semua karyawan suatu perusahaan melakukan pekerjaan sesuai yang telah dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu maka pemimpin perlu memperhatikan masalah lingkungan kerja karyawan. Meskipun karyawan telah memiliki lingkungan kerja

yang nyaman tidak akan menutup kemungkinan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan hal itu. Karena setiap karyawan memiliki kriteria mereka masing-masing untuk menilai apakah yang ia dapatkan sudah membantu karyawan tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri. Ketidapuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas ataupun kuantitas. Kepuasan terhadap pekerjaannya, akan membuat karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Dengan memperhatikan faktor tenaga kerja, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dukungan yang cukup agar kinerja kerja dapat tercapai, dan memberikan kepuasan terhadap

karyawan dan menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan.

PT. Hair Star Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memproduksi rambut palsu (wig). Disetiap kegiatan usahanya PT. Hair Star Indonesia harus mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan telah melakukan berbagai macam cara seperti pemberian fasilitas yang nyaman, aman dan kondusif. Namun dalam kegiatan yang dijalani masih tergolong kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan sedikit berkurang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga perlu peran pemimpin yang harus memperhatikan untuk mempengaruhi dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, dan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat dan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Hair Star Indonesia Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hair Star Indonesia Sidoarjo?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT.Hair Star Indonesia Sidoarjo?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Hair Star Indonesia Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Hair Star Indonesia Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Hair Star Indonesia Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hair Star Indonesia Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hair Star Indonesia Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hair Star Indonesia Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Hair Star Indonesia Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Hair Star Indonesia Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gambaran untuk menambah referensi pengetahuan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi dan juga tolak ukur bagi penelitian selanjutnya agar lebih baik lagi dalam membuat suatu penelitian pada perusahaan.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.4.3 Aspek Praktis

Sebagai bahan masukan, dan evaluasi, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan khususnya PT.Hair Star Indonesia Sidoarjo dan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.