BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah yang paling penting bagi setiap perusahaan karena memainkan peran besar dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Jadi, perusahaan perlu mengelola talenta yang benar-benar mumpuni. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerjanya mengharapkan sesuatu yang baik serta dapat mengikuti perubahan dan perkembangan perusahaan.

Dengan mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan terlatih, serta menciptakan kontribusi perusahaan yang baik, keterampilan kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang baik (mempengaruhi kepuasan kerja karyawan), sumber daya manusia yang baik dapat disiapkan. Pada akhirnya akan berdampak pada pekerja yang baik.

Menurut Pabundu dalam Busro (2018:88) dijelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang dimaknai bahwa perusahaan telah mencapai tujuan yang diharapkan.

PT. Multimedilab Karyamandiri adalah perusahaan nasional yang berdiri sejak 16 Februari 1991 dan begerak di bidang distribusi peralatan dan perlengkapan laboratorium medik dengan spesialis Hematology, Blood Chemistry

dan Immunology by Mindray, Agappe, Erma Inc, Snibe, JT Baker, Urit, Avantor dan Streck. Tentunya hal ini harus didukung oleh karyawan yang baik demi menjaga dan meningkatkan kesuksesan perusahaan. Untuk PT. Multimedilab Karyamandiri, mengelola karyawan di tingkat nasional memang tidak mudah dari sudut pandang pribadi dan budaya yang berbeda. Dibutuhkan keinginan yang kuat untuk mengembangkan orang-orang yang dapat melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Dari observasi yang peneliti lakukan pada PT. Multimedilab Karyamandiri terdapat penurunan penjualan yang tidak signifikan. Akibat rendahnya kinerja karyawan menyebabkan penjualan menurun, berikut data 5 bulan terakhir:

Tabel 1.1

Data Penjualan PT. Multimedilab Karyamandiri

Bulan/Tahun	**Target Perusahaan**	**Realisasi Perusahaan**	**Realisasi Individu Karyawan**
Oktober/2020	Rp. 800.000.000	Rp. 750.000.000	Rp. 12.500.000
November/2020	Rp. 800.000.000	Rp. 720.000.000	Rp. 12.000.000
Desember/2020	Rp. 800.000.000	Rp. 680.000.000	Rp. 11.333.333
Januari/2021	Rp. 800.000.000	Rp. 650.000.000	Rp. 10.833.333
Februari/2021	Rp. 800.000.000	Rp. 615.000.000	Rp. 10.250.000

Sumber : Data Penjualan PT. Multimedilab Karyamandiri

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepuasan karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya perusahaan, komitmen, disiplin kerja, dll. Adalah umum bagi karyawan untuk berkinerja buruk karena ketidaknyamanan kerja, kurangnya pengawasan, atau kondisi yang

tidak memadai, keterampilan dan pengalaman, ketelitian, kejujuran dan ketidakpuasan kerja.

Apakah karyawan tersebut produktif di tempat kerja digunakan untuk menentukan apakah karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang pekerjaan, yang tercermin dalam sikap positif terhadap lingkungan kerja atau pengakuan atas prestasi kerja.

Tabel 1.2

Pra Survey Kepuasan Kerja PT. Multimedilab Karyamandiri

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Adanya keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan	18	12
2	Keterbukaan dan transparasi berjalan baik	17	13
3	Saya merasa puas dalam menyelesaikan tugas	22	8
4	Komunikasi dua arah antara bawahan dengan pimpinan saling terbuka	9	21
5	Adanya perlindungan kerja	22	8

Dari pra survey diatas, terdapat pernyataan “Komunikasi dua arah antara bawahan dengan pimpinan saling terbuka” dengan jawaban “Ya” sebanyak 9 dan “Tidak” sebanyak 21. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di PT. Multimedilab Karyamandiri didapat bahwa karyawan tidak merasa puas karena tidak adanya keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan dan komunikasi dua arah yang baik sehingga kepuasan kerja menjadi menurun.

Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak negatif bagi karyawan karena produktivitas karyawan menurun maka kinerja perusahaan terganggu dan kinerja buruk. Oleh karena itu, kepuasan karyawan terhadap pekerjaan akan menjadi fokus departemen sumber daya manusia perusahaan. Semakin puas dan puasnya karyawan dengan pekerjaannya, semakin baik mereka dapat bekerja dan berpikir kreatif tentang perkembangan perusahaan.

Produktivitas dan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi hal ini. Secara umum, kepemimpinan melibatkan proses menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi peningkatan tim dan budayanya, dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan mereka.

Tabel 1.3

Pra Survey Kepemimpinan PT. Multimedilab Karyamandiri

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan dan keputusan selalu dibuat oleh pimpinan	23	7
2	Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada karyawan	9	21
3	Keputusan lebih banyak dibuat oleh karyawan	8	22
4	Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan karyawan	11	19
5	Banyak kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan saran dan pendapat	9	21

Dari pra survey yang dilakukan, terdapat pernyataan “Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan dan keputusan selalu dibuat oleh pimpinan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 23 dan “Tidak” sebanyak 7. Menurut pengamatan atau

obersevasi yang peneliti lakukan di PT. Multimedilab Karyamandiri bahwa kepemimpinan di perusahaan tersebut kurang sesuai, karena setiap pengambilan keputusan mutlak terpusat pada pimpinan.

Kepemimpinan mempunyai impak terhadap karyawan dan perusahaan. Dimana seseorang pemimpin wajib bisa menaruh impak yang baik terutama bisa menaruh model konduite supaya karyawan bisa bekerja sama serta bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang bisa menaruh motivasi kerja dalam bawahannya sebagai akibatnya karyawan bisa mendapat motivasi yang diberikan pemimpin. Kepemimpinan yang baik sangat diharapkan karyawan menjadi panutan buat sebagai orang yang sukses dan bisa menerapkan pemimpin yang baik.

Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah dalam pengambilan keputusan harus melibatkan bawahan atau karyawan dan mampu menerima saran dari bawahan untuk pengambilan keputusan dalam perusahaan agar keputusan tidak mutlak terpusat pada pimpinan atau dalam kata lain keputusan selalu di buat oleh pemimpin.

Produktivitas karyawan dan kepuasan kerja juga tergantung pada lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan energi kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Tabel 1.4

Pra Survey Lingkungan Kerja PT. Multimedilab Karyamandiri

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memadai	13	17
2	Pemanfaatan keamanan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) ditempat kerja sudah memadai	23	7
3	Ruang kantor kondusif untuk bekerja (tidak bising)	11	19
4	Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan berlangsung baik	20	10
5	Hubungan kerja antara rekan kerja berlangsung baik	25	5

Dari pra survey yang dilakukan, terdapat pernyataan "Ruang kantor kondusif untuk bekerja (tidak bising)" dengan jawaban "Ya" sebanyak 11 dan "Tidak" sebanyak 19. Menurut pengamatan atau observasi yang peneliti lakukan di PT. Multimedilab Karyamandiri bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut kurang sesuai yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, sehingga mengganggu konsentrasi karyawan karena suasana yang cukup ramai.

Lingkungan kerja mempengaruhi baik karyawan maupun perusahaan. Produktivitas karyawan juga akan meningkat dengan segala aspek lingkungan kerja. Salah satu aspek lingkungan kerja yang berdampak besar bagi perusahaan adalah keadaan lingkungan kerja yang terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan dari kedua pekerjaan tersebut saling terkait dan saling mengimbangi. Karena aspek lingkungan kerja yang saling berhubungan dan seimbang ini, bekerja di

lingkungan kerja yang mendukung akan bekerja lebih baik, sehingga membuat pekerjaan menjadi lebih efisien.

Lingkungan kerja yang dibutuhkan karyawan adalah lingkungan kerja yang sehat, lingkungan kerja yang baik dan fasilitas kenyamanan yang memadai yang dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan penuh minat, seperti lingkungan yang menyenangkan, kenyamanan tempat kerja, desain interior dan kebersihan.

Disamping adanya fenomena masalah diatas, masih terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rustilah (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wildan Toyyibi (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maya Kharishma, Sri Lestari Prasilowati, Eka Avianti Ayuningtyas (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTIMEDILAB KARYAMANDIRI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Multimedilab Karyamandiri?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Multimedilab Karyamandiri?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimedilab Karyamandiri?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimedilab Karyamandiri?
5. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimedilab Karyamandiri?

6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening?

7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui apakah berpengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Multimedilab Karyamandiri.

b. Untuk mengetahui apakah berpengaruh variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multimedilab Karyamandiri.

c. Untuk mengetahui apakah berpengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimedilab Karyamandiri.

d. Untuk mengetahui apakah berpengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimedilab Karyamandiri.

e. Untuk mengetahui apakah berpengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimedilab Karyamandiri.

f. Untuk mengetahui apakah berpengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

g. Untuk mengetahui apakah berpengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA