

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada situasi dan kondisi yang terjadi saat ini, sektor kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Setiap pemimpin harus meningkatkan cara mengelola para karyawannya agar perusahaan tetap bisa bersaing dengan kompetitor-kompetitor yang ada.

Kinerja ialah hasil kerja secara menyeluruh baik dalam segi kualitas dan juga segi kuantitas yang diraih oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin kepadanya. Yang diartikan sebagai kualitas adalah ketelitian dan ketuntasan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud dengan kuantitas disini adalah berapa banyak pekerjaan yang mampu dituntaskan oleh karyawan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017 : 67).

Di bawah naungan PT. Pegadaian Persero, PT. Pegadaian Kebayoran Lama ialah BUMN atau Badan Usaha Milik Negara yang berfokus pada bidang jasa gadai, PT. Pegadaian memiliki visi sebagai berikut, yaitu “Menjadi perusahaan keuangan paling berharga di Indonesia dan Sebagai Layanan Keuangan Pilihan Terbaik Untuk Masyarakat”. Sejarah pegadaian bermula dari VOC (Perusahaan asal Belanda) membangun bank yang melayani kredit dengan cara gadai dan bank itu bernama Bank Van Leening, dan pegadaian pertama di Indonesia berletak di kawasan Sukabumi Jawa Barat. Guna mencapai visi yang telah diusung, perusahaan

harus mampu mensejahterakan karyawan khususnya dalam sektor fasilitas agar segala tugas yang dijalankan oleh pegawai mampu berjalan lancar.

Sebagai salah satu faktor penunjang kemajuan dari sebuah perusahaan, perusahaan harus benar-benar memperhatikan sektor kinerja karyawannya. Tentu tidak mudah untuk meningkatkan sektor kinerja karyawan. SDM berkualitas mampu mendorong sebuah bisnis atau perusahaan untuk lebih sukses, maka dari itu dibutuhkan MSDM yang baik untuk menunjangnya. Seperti memberikan pelatihan dan juga fasilitas kerja yang mendukung penuh aktivitas pekerjaan para karyawan, dengan terpenuhinya kebutuhan kerja karyawan maka kepuasan akan terpenuhi yang akan berpengaruh kepada kinerja pegawai. Melalui data pra survey yang peneliti lakukan, dapat dilihat bahwa adanya fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian Persero yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvey Karyawan PT. Pegadaian Kebayoran Lama**  
**Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya Bertanggung Jawab Pada Hasil Kerja Saya.	30 Orang	0 Orang
2	Saya Selalu Menjaga Sarana Dan Prasarana Yang Digunakan Dalam Bekerja.	28 Orang	2 orang
3	Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.	20 Orang	10 Orang
4	Saya Mengerjakan Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya Dengan Teliti.	28 Orang	2 Orang

5	Saya Selalu Melakukan Koordinasi Dengan Rekan Kerja Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Saya.	21 Orang	9 Orang
---	--	----------	---------

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Kinerja adalah sebuah point penting yang harus dipantau oleh sebuah badan usaha karena dapat menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan, dengan peranan MSDM yang mempunyai akan tercipta kinerja yang berkompeten dan tentunya dapat meningkatkan tingkat keberhasilan sebuah perusahaan.

Fenomena apabila kinerja karyawan mulai mengalami penurunan maka harus segera diambil tindakan yang cepat untuk menanganinya, seperti halnya memberikan pelatihan, memfasilitasi para karyawan dengan alat-alat kantor yang dapat menunjang aktivitas bekerja mereka dan membangun kembali semangat kerja para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurvey Karyawan PT. Pegadaian Kebayoran Lama**  
**Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Fasilitas Kerja Yang Tersedia Saat Ini Sudah Cukup Memadai Untuk Mendukung Aktivitas Kerja.	19 Orang	11 Orang
2	Tempat Kerja Saya Menjamin Keamanan Pegawainya Dalam Bekerja.	25 Orang	5 Orang
3	Hubungan Sesama Rekan Kerja Di Tempat Kerja Saya Sangat Harmonis.	16 Orang	14 Orang
4	Lingkungan Kerja Karyawan Tenang Dan Bebas Dari Suara Bising Mesin.	24 Orang	6 Orang

5	Kondisi Udara Di Ruang Kerja Memberikan Kenyamanan Pada Saya Selama Bekerja.	16 Orang	14 Orang
---	--	----------	----------

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Lingkungan Kerja ialah sebuah point yang mampu berpengaruh terhadap kinerja, perusahaan harus bisa memfasilitasi para karyawannya dengan alat-alat kantor yang dapat menunjang pekerjaan mereka dan juga memberikan kenyamanan bekerja seperti kondisi udara yang memberikan kenyamanan di kantor, lingkungan kerja yang tenang, teamwork yang berjalan dengan lancar, dan tempat kerja yang memberikan jaminan keamanan bagi setiap karyawannya. Dengan terciptanya lingkungan yang aman serta nyaman untuk setiap pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pada sebuah perusahaan.

Fenomena yang terjadi adalah masih kurang terpenuhinya fasilitas pendukung untuk menjalankan proses bekerja seperti ATK dan juga fasilitas-fasilitas lainnya, teamwork yang masih kurang stabil dan juga kondisi ruangan yang terbilang belum bisa memberikan kenyamanan bekerja untuk para karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Prasurvey Karyawan PT. Pegadaian Kebayoran Lama**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan**

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pemimpin Saya Dapat Menyelesaikan Konflik Yang Terjadi Antar Pegawai.	16 Orang	15 Orang
2	Pemimpin Saya Bijaksana Dalam Mengambil Sebuah Keputusan.	19 Orang	11 Orang
3	Pemimpin Saya Memberitahukan Dengan Jelas Apa Yang Harus Saya Kerjakan.	18 Orang	13 Orang

4	Pemimpin Saya Dapat Berbaur Dengan Para Pegawai.	18 Orang	12 Orang
5	Pemimpin Memberikan Arahan Secara Spesifik Kapan Pekerjaan Harus Diselesaikan.	14 Orang	17 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Gaya Kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja karyawan, itu bisa dikatakan karena dalam sebuah organisasi profit ataupun organisasi non-profit. Kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting, disamping peranannya untuk mengambil keputusan, peranan kepemimpinan juga sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Pemimpin dituntut untuk mampu membuat suasana kerja menjadi nyaman serta tenang dan dapat berbaur terhadap para pegawai guna menciptakan kenyamanan kerja bagi setiap karyawan. Gaya Kepemimpinan yang sangat diperlukan sebuah perusahaan ialah gaya kepemimpinan berkompeten yang mampu mengarahkan dan memperdayakan sumber daya manusianya secara optimal, dengan begitu gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi adalah kurangnya arahan dari pemimpin tentang kapan pekerjaan harus diselesaikan dan juga pemimpin kurang bisa berbaur dengan karyawan sehingga kenyamanan masih belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh para karyawan.

**Tabel 1.4**

**Hasil Prasurvey Karyawan PT. Pegadaian Kebayoran Lama  
Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak

1	Saya Merasa Puas Dengan Keadilan Di Tempat Kerja Saya.	18 Orang	12 Orang
2	Saya Merasa Senang Dengan Pekerjaan Saya.	26 Orang	4 Orang
3	Saya Merasa Nyaman Dalam Melakukan Pekerjaan Saya.	24 Orang	6 Orang
4	Saya Merasa Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Kemampuan Saya.	24 Orang	6 Orang
5	Pimpinan Saya Mampu Menghargai Hasil Kerja Saya.	26 Orang	4 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Kepuasan didalam sebuah badan usaha bisa dipengaruhi dengan beberapa point diantaranya ialah Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, kedua faktor itu dapat berpengaruh kepada kepuasan karena bila tidak tercapainya lingkungan yang mempuni seperti fasilitas kerja dan juga kenyamanan ruang kerja akan berdampak kepada kepuasan kerja. Begitupun dengan gaya kepemimpinan, pemimpin yang kurang mampu untuk berbaur dan juga mengarahkan para karyawannya akan berdampak kepada kepuasan. Jika kepuasan menurun maka dapat memberikan dampak menurunnya semangat serta motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada kemunduran sebuah perusahaan begitupun sebaliknya, kepuasan kerja yang meningkat akan mampu meningkatkan loyalitas dan disiplin kerja para karyawan dan juga meningkatkan kecintaannya terhadap pekerjaannya dengan begitu kinerja karyawan juga akan meningkat.

Fenomena yang terjadi adalah apabila karyawan tidak mendapatkan keadilan di tempat mereka bekerja maka akan berdampak pada kepuasan kerja.

Terdapat banyak penelitian yang sudah dilakukan lebih dulu yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja serta Gaya Kepemimpinan yang bisa dilihat pada research gap dibawah ini :

**Tabel 1.5**  
**Research Gap**

No	Variabel	Peneliti (Tahun)	Hasil Penelitian Terhadap Kinerja	Hasil Penelitian Terhadap Keuasan Kerja
1	Lingkungan Kerja	Haby Bagus Prasetyo, C Sri Hartati, dan Soenarmi (2020)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Hartati Nugrahaningsih (2017)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Muhammad Ali Tamim (2019)	Tidak berpengaruh	
2	Gaya Kepemimpinan	Tomy Sun Siagian, Hasman Khair (2018)	Berpengaruh	Berpengaruh
		I Putu Santika (2019)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Suwanto (2019)	Tidak berpengaruh	

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Alasan peneliti menjalankan penelitian di PT. Pegadaian (Persero) khususnya di kantor cabang Kebayoran Lama ialah karena PT. Pegadaian merupakan BUMN yang terus maju dan berkembang serta telah memiliki 52 kantor cabang, termasuk cabang yang dijadikan objek penelitian peneliti yaitu kantor cabang Kebayoran Lama. PT. Pegadaian Kebayoran lama juga merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kekeluargaan di dalam organisasinya

maka dari itu banyak sekali karyawan yang merasa nyaman bekerja di kantor cabang kebayoran lama, PT. Pegadaian Kebayoran Lama memiliki lingkungan yang mempuni sehingga setiap pegawai bisa merasa senang dan aman saat menjalankan tugas yang diberikan, PT. Pegadaian Kebayoran lama juga memiliki gaya kepemimpinan yang terbilang baik karena setiap karyawan mengerti dan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, tentunya semua indikasi tersebut dapat menciptakan kinerja yang produktif dan juga baik karena terpenuhinya kebutuhan para karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik memilih PT. Pegadaian Kebayoran Lama sebagai objek penelitian.

Alasan peneliti memilih judul “Pengaruh Lingkungan Kerja serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Penghubung Pada PT. Pegadaian Kebayoran Lama” adalah karena menurut sudut pandang peneliti, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan adalah point yang mampu mempengaruhi kinerja di sebuah perusahaan. Dan alasan peneliti memilih PT. Pegadaian Kebayoran Lama sebagai objek penelitian adalah karena melihat fenomena kinerja karyawan yang masih kurang baik dan fenomena tersebut dipengaruhi oleh lingkungan dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang serta referensi dari penelitian terdahulu maka dari itu peneliti berkeinginan meneliti permasalahan tersebut dengan judul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN KEBAYORAN LAMA**



## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang disusun peneliti, terciptalah perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Pegadaian Kebayoran Lama?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Pegadaian Kebayoran Lama?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kebayoran Lama?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kebayoran Lama?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kebayoran Lama?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Kebayoran Lama?
7. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Kebayoran Lama?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Menganut pada Latar Belakang yang tertera diatas dapat disimpulkan jika penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Pegadaian Kebayoran Lama.
- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT. Pegadaian Kebayoran Lama.
- c. Untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kebayoran Lama.
- d. Untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kebayoran Lama.
- e. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kebayoran Lama.
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Kebayoran Lama.
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Kebayoran Lama

## **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Untuk Perusahaan

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi serta mampu menjadi pertimbangan bagi perusahaan khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan serta Kepuasan Kerja guna Menumbuhkan Kinerja Karyawan perusahaan.

b. Untuk Pihak Akademik

Diharapkan penelitian ini mampu memperbanyak kepustakaan serta menyajikan referensi mengenai Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan serta Kepuasan Kerja untuk Menumbuhkan Kinerja Karyawan perusahaan.

c. Untuk Peneliti

Diharapkan penelitian ini mampu menambah wawasan penulis dalam bidang SDM khususnya mengenai Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan serta Kepuasan Kerja guna menumbuhkan Kinerja Karyawan perusahaan, serta dapat menjadi bekal peneliti untuk terjun ke dunia kerja.

d. Untuk Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi ataupun gambaran guna melakukan atau menjalankan penelitian berikutnya.

