

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai aset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap perusahaan tentu selalu memiliki tujuan yang ingin dicapainya, tujuan, visi dan misi perusahaan yang ingin dicapai setiap perusahaan sebenarnya sama yaitu mereka ingin mencapai laba yang optimal dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin.

Menurut yang terjadi di lapangan Law Firm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law bahwa fenomena yang ada yaitu kurangnya pemahaman, pengetahuan dan wawasan kinerja karyawan. Perlunya pelatihan dan bimbingan kinerja karyawan terhadap pimpinan/partner untuk dari segi struktur organisasi firma untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik akan melahirkan sumber daya manusia yang professional dan ahli di bidangnya demi menjalankan visi dan misi Law Firm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law.

Law Firm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law, bergerak dibidang hukum. “Menjadi perusahaan di bidang hukum kami percaya bahwa mencapai tujuan perusahaan, Law Firm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law harus menetapkan nilai-nilai inti tertentu untuk diterapkan setiap hari oleh para pengacara. Nilai-nilai tersebut adalah: “berpikir ke depan” terus berkembang dan “terhubung secara global.

Melalui data pra survey yang peneliti lakukan, dapat dilihat bahwa adanya fenomena yang terjadi pada Law Firm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja
Law Firm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah dapat bekerja sama dengan team dalam menjalankan pekerjaan	17 Orang	13 Orang
2	Apakah mudah mendapatkan ATK di ruang kerja	17 Orang	13 orang
3	Hubungan antar sesama rekan kerja di tempat kerja	18 Orang	12 Orang
4	Apakah saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman	18 Orang	12 Orang
5	Apakah rekan kerja saya membantu saya jika kurang mengerti tugas yang diberikan pimpinan	16 Orang	14 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan Hasil presurvey diatas Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus bisa memfasilitasi karyawannya seperti ATK yang dapat mempercepat pekerjaan mereka, lingkungan kerja yang tenang dan team work berjalan dengan lancar.

Fenomena yang terjadi diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik masih kurang baik karena masih banyak karyawan sulit untuk mendapatkan alat tulis kantor serta lingkungan kerja non fisik karena karyawan masih bersifat individual tidak membantu sesama karyawan.

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Gaya Kepemimpinan
Law Firm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pemimpin dapat menyelesaikan konflik yang terjadi sesama karyawan	18 Orang	12 Orang
2	Pemimpin saya bijaksana dalam mengambil keputusan	16 Orang	14 Orang
3	Pemimpin dapat berbaur dengan para pegawainya	15 Orang	15 Orang
4	Pemimpin memberikan pengarahan secara detail kapan pekerjaan harus diselesaikan	18 Orang	12 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2022

Hasil prasurvey diatas pada Law Firm Harvardy, Marieta & Mauren Attorneys At Law, Gaya Kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama yang paling

penting dalam perusahaan, maka disamping itu perannya sangat penting untuk mengambil sebuah keputusan, peran kepemimpinan juga sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam perusahaan. Pemimpin juga dituntut untuk mampu membuat suasana kerja menjadi tenang, nyaman dan dapat membaaur dengan para pegawai dan tidak membeda-bedakan, guna menciptakan suasana yang nyaman bagi semua karyawan.

fenomena yang terjadi diatas dapat disimpulkan kurangnya pengarahan dari pimpinan tentang kapannya pekerjaan harus diselesaikan dan juga pemimpin kurang cermat dan hati-hati dalam menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan sehingga masih minimnya tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan.

Tabel 1.3

Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan

Law Firm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pekerjaan yang saya teri,a selesai dengan waktu yang ditetapkan	20 Orang	10 Orang
2	Saya selalu aktif dalam bekerja sama dalam team	14 Orang	16 Orang
3	Apakah bapak/ibu bisa fokus untuk mengerjakan dalam kondisi apapun	19 Orang	11 Orang
4	Apakah saya teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan	21 Orang	9 Orang
5	Saya bertnggung jawab pada hasil kerja saya sendiri	28 Orang	2 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan hasil prasurvey diatas adanya fenomena yang menjelaskan bahwa perusahaan Law Firm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law masih kurang dalam menanggapi tentang kinerja para karyawan, terlihat pada hasil diatas yaitu masih banyaknya karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah di tetapkan, serta masih banyak karyawan yang tidak berperan aktif dalam bekerja sama dalam team.

Kinerja Karyawan dapat dibedakan dari faktor kemampuan, ilmu, wawasan serta pengalaman kerja. Maka Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law membutuhkan Karyawan yang berkinerja tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena kinerja yang masih belum maksimal tidak bisa menciptakan kinerja yang baik dan efektif pada perusahaan.

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja
Law Firm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah saya merasa puas dengan rekan kerja saya di tempat kerja	10 Orang	20 Orang
2	Saya merasa pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya	29 Orang	1 Orang
3	Apakah saya bisa focus untuk mengerjakan pekerjaan dalam kondisi apapun	15 Orang	15 Orang
4	Pimpinan menghargai hasil kerja yang saya kerjakan	28 Orang	2 Orang
5	Saya merasa puas dengan keadilan di tempat kerja	14 Orang	16 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan hasil prasurvey diatas, Kepuasan Kerja didalam sebuah perusahaan bisa dipengaruhi dengan beberapa hal diantaranya adalah Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, kedua faktor itu dapat berpengaruh kepada Kepuasan Kerja, karena apabila tidak tercapainya Lingkungan Kerja yang memadai dan juga nyaman kerja juga akan berdampak kepada Kepuasan Kerja. dan begitu juga dengan Gaya Kepemimpinan, pemimpin yang kurang mampu dalam berbau dan juga memberikan pengarahannya ke semua karyawan nya akan juga berdampak kepada Kepuasan kerja. Jika Kepuasan Kerja menurun maka akan terjadi dampak pada menurunnya semangat kerja karyawan yang akan berdampak kemunduran akan sebuah perusahaan.

Fenomena yang terjadi diatas adalah apabila seorang karyawan tidak mendapatkan keadilan ditempat bekerja maka akan berdampak negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Terdapat banyaknya penelitian yang sudah dilakukan lebih dulu yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan yang dapat dilihat dari research gap dibawah ini :

Tabel 1.5

Research Gap

No	Variabel	Peneliti (Tahun)	Hasil Penelitian Terhadap Kinerja	Hasil Penelitian Terhadap Kepuasan Kerja
1	Lingkungan Kerja	Haby Bagus Prasetyo, C Sri Hartati, dan Soenarmi (2020)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Hartati Nugrahaningsih (2017)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Mohamad Ikkrom (2019)	Tidak berpengaruh	Tidak Berpengaruh
2	Gaya kepemimpinan	Tomy Sun Siagian, hasman khair (2018)	Berpengaruh	Berpengaruh
		I Putu Santika (2019)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Suswanto (2019)	Tidak berpengaruh	

Sumber : data diolah peneliti 2022

Berdasarkan latar belakang dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law adalah menurut dari sudut pandang peneliti, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan ialah variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan disebuah perusahaan. Dan alasan peneliti

memilih Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law sebagai objek yang diteliti ialah karena melihat adanya fenomena Kinerja Karyawan yang kurang baik dan fenomena tersebut dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan gaya Kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang serta referensi dari peneliti terdahulu maka dari itu, peneliti berkeinginan untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul :
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJASEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LAW FIRM HARVARDY, MARIETA, & MAUREN ATTOURNEYS AT LAW.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disusun oleh peneliti, maka terciptalah adanya rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law?
7. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan perumusan masalah diatas dapat disintesis jika penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attourneys At Law.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law.
- 5) Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Lawfirm Harvardy, Marieta, & Mauren Attorneys At Law.

2. Kegunaan Penelitian

a) Untuk Perusahaan

Diharapkan penelitian ini mampu menjadikan referensi serta mampu menjadi pertimbangan bagi perusahaan yang pada khususnya yang berkaiyan dengan Liningkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan serta Kepuasan Kerja guna menumbuhkan Kinerja Karyawan.

b) Untuk Pihak Akademik

Diharapkan penelitian ini mampu memperbanyak kepusatakaan serta menyajikan referensi mengenai Lingkungan Kerja dan gaya Kepemimpinan serta Kepuasan Kerja untuk menumnuhkan Kinerja Karyawan perusahaan.

c) Untuk Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan penulis dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan serta Kepuasan Kerja guna menumbuhkan Kinerja Karyawan perusahaan, dan juga dapat menjadi bekal peneliti untuk masa depan apabila terjun ke dunia kerja .

d) Untuk Peneliti Lain

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi ataupun gambaran bagi yang melakukan penelitian berikutnya.

