

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi dan memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi.

Peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia adalah mendapatkan orang-orang untuk mengisi organisasinya. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada. Pengelolaan sumber daya perusahaan yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan untuk keberlangsungan eksistensi perusahaan (Garaika, 2020).

Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi organisasi, Maka dalam mengelolanya mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Manajemen

Sumber Daya Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia (Aziz, 2016).

Perusahaan berupaya memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal dengan harapan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan perusahaan mampu bersaing, sehingga kinerja karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Hamid dkk., 2019).

Pengelolaan dimulai dari proses rekrutmen, pelatihan sampai proses kerja dilapangan untuk mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang, nantinya akan menentukan kelangsungan perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen bagian perusahaan (Sukidi & Wajdi, 2016).

Karyawan yang sungguh-sungguh dalam bekerja menjadi memiliki motivasi yang bisa mendukungnya untuk bekerja lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang dimiliki dengan adanya minat, perhatian, dan berpartisipasi didalam pekerjaan. Kurangnya keberhasilan dikarenakan motivasi yang rendah diterimanya sehingga menurunnya kinerja (Nurchayani & Adnyani, 2016). Motivasi proses dari mempengaruhi atau mendorong seseorang kerja agar melaksanakan sesuatu telah ditetapkan. Motivasi dimaksudkan yaitu salah satu dari desakan memuaskan serta mempertahankan suatu kehidupan (Aziz, 2016).

Tingkat keberhasilan suatu organisasi dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat efisiensi yang tinggi (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan (Wasiati, 2016).

Kinerja bisa di pengaruhi oleh kepemimpinan, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan. Sutrisno, (2016) Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Koordinasi semua komponen di perusahaan tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam kegiatannya. Memimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan suatu proses untuk mempengaruhi diri pada sesorang ataupun kelompok untuk berupaya mempengaruhi seseorang demi

tujuan yang telah ditentukan secara bersama atau tujuan perusahaan atau organisasi (Hamid dkk., 2019).

Kepuasan kerja perasaan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja keadaan emosional karyawan atas balas jasa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja, kurang dihargai, tidak dapat dalam melakukan kegiatan dalam pertanggungjawaban pekerjaannya sebagai mana mestinya (Ikrom, 2019). Kepuasan respon afektif atau emosional aspek pekerjaan yang sesuai norma yang berlaku bagi individu itu juga semakin banyak aspek. Sebaliknya, kepuasan akan rendah apabila banyak aspek yang kurang sesuai dengan individu tersebut (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Berasarkan observasi dan wawancara terdapat beberapa permasalahan tentang karyawan, ternyata masih ada beberapa karyawan yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Salah satunya tidak sesuai SOP dalam bekerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung baik tempat ataupun rekan kerja yang kurang memotivasi dalam kegiatan bekerja. Peran pemimpin atau diperlukan akan mengatasi permasalahan kinerja karyawan PT PDAM Tirto Negoro Sragen. Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening”** (Studi kasus PDAM Tirto Negoro Sragen).

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti dapat melakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
8. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
9. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
10. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang

sebenarnya.

## 2. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi objek Penelitian terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek- aspek SDM secara lebih baik.

## 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya. Juga dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan menyusun skripsi dengan membagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan skripsi.

Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Sistematika Penulisan Skripsi

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

- A. Landasan Teori
- B. Penelitian Terdahulu
- C. Hipotesis Penelitian
- D. Kerangka Pemikiran

### BAB III METODE PENELITIAN

- A. Desain Penelitian
- B. Tempat dan Waktu Penelitian
- C. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel
- D. Data dan Sumber Data
- E. Variabel Penelitian
- F. Definisi Operasional Variabel
- G. Teknik Pengukuran Data
- H. Teknik Analisis Data

### BAB IV ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum
- B. Deskripsi Responden
- C. Evaluasi Model
- D. Pembahasan

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN