

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Batubara merupakan salah satu sumber energi selain minyak dan gas bumi yang banyak menghasilkan devisa negara. Berdasarkan data dari organisasi survei pertambangan batubara Indonesia (Indonesia Investments, 2016) Indonesia merupakan salah satu dari sepuluh negara penghasil batubara terbesar di dunia. Hal ini tentu saja membuat tambang batubara berlomba-lomba untuk menghasilkan batubara sebanyak mungkin. Dengan kata lain tiap perusahaan pengolah batu bara saling bersaing untuk meningkatkan produktivitasnya. Sedangkan produktivitas suatu perusahaan tentunya dipengaruhi pula oleh kinerja SDM yang ada didalamnya sebagai penggerak kegiatan produksi.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi penopang organisasi untuk maju dan berkarya, berbagai macam dan jenis peralatan kerja yang dimiliki suatu organisasi akan mubazir jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni. Pengawasan SDM pada suatu perusahaan tentu bukanlah hal yang mudah, pengelolaan ini mencakup berbagai komponen yang meliputi pimpinan, karyawan dan sistem yang dilaksanakan, perpaduan dari ketiga komponen tersebut dipercaya dapat menciptakan tempat kerja yang baik.

Penciptaan tempat kerja yang kondusif mampu mengoptimalkan pemberdayaan para pekerja dan pimpinan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara maksimal. Berbagai cara dapat dilakukan perusahaan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, antara lain yaitu dengan merekrut karyawan yang mempunyai wawasan yang luas dan mampu bekerja di bawah tekanan, mengupayakan kompetensi karyawan yang dimiliki saat ini dengan pembentukan lingkungan kerja perusahaan yang baik.

PT.Putra Perkasa Abadi adalah kontraktor pertambangan yang khusus bergerak dalam penyewaan alat berat, penyedia jasa pemindahan tanah & pertambangan. Pada tahun-tahun pertama PPA dengan cepat mempelajari dan mengasimilasi budaya perusahaan pelanggan & mitra kelas dunia dan terus berusaha meraih kesempurnaan. Kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia (SDM) sebagai karyawan akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam kegiatan usahanya. Oleh karena itu, pencapaian tujuan bisnis bergantung pada faktor manusia yang ada didalamnya. Kinerja disebut juga dengan *actual performance* atau *job performance* yang diartikan sebagai hasil kerja seseorang sebagai karyawan yang sesuai dengan kualitas serta kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan (Silaen, N. et al., 2021).

Dalam dunia usaha, kinerja dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling membutuhkan. Jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan maksimal dan sesuai dengan standar yang ditetapkan maka keberhasilan dan tujuan perusahaan juga akan semakin mungkin dicapai. Namun demikian dalam mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan. Seperti bagaimana lingkungan kerja, model kepemimpinan maupun kepuasan yang para karyawan rasakan selama bekerja dalam satu perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah metode kepemimpinan. Terdapat beberapa jenis metode kepemimpinan salah satunya adalah *empowering leadership* yang merupakan kepemimpinan dengan metode memberdayakan. Menurut Jones dalam Nabillah (Nabillah, 2021) *empowering leadership* diartikan sebagai metode dimana seorang pemimpin mampu memiliki pemahaman mengenai motivasi, tingkah laku serta sikap karyawan, sehingga pemimpin dapat memberikan rasa nyaman dan memberikan kenyamanan untuk berkomunikasi secara efektif terhadap atasan (Nabillah, 2021). Dengan metode kepemimpinan tersebut diharapkan karyawan memiliki lebih banyak kesempatan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik.

Fenomena gap yang terjadi adalah terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan

untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, hal ini juga di pengaruhi oleh pemimpin yang kurang *aware* kepada setiap karyawan dalam setiap tindakan pekerjaan yang di lakukannya, pemimpin yang seharusnya memberikan dorongan dan mempromosikan kemampuan yang ada pada karyawan belum maksimal, ini juga yang mengakibatkan menurunnya semangat dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik .

*Gap research* juga terjadi pada hubungan antara gaya kepemimpinan *Empowering Leadership* dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Prahasti & Sahyono, (2017) serta penelitian (Salavina & Astuti, 2023) menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2021) menghasilkan kesimpulan bahwa *empowering leadership* tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan metode kepemimpinan *empowering leadership* terdapat faktor yang dapat memediasi kinerja, yaitu kepuasan karyawan. Secara teori semakin puas seseorang terhadap sesuatu maka ketertarikan serta kenyamanan yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi. Begitu pula kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuanita & Padmanty, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain metode kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan akan meningkatkan kepuasan karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil yang berlawanan ditunjukkan dalam penelitian oleh Ratna *et al* (2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak efektif dalam memediasi metode kepemimpinan terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait kinerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan *empowering leadership*, lingkungan kerja dan

kepuasan kerja. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serupa pada PT. Satria Bahana Sarana Sarana sebagai objek penelitian. Penelitian akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh *Empowering Leadership*, Lingkungan Kerja & Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pada Karyawan Perusahaan Tambang Batubara PT Putra Prakasa Abadi Tanjung Enim”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim?
- b. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim?
- d. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim?
- e. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim?
- f. Apakah kepuasan karyawan mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim?
- g. Apakah kepuasan karyawan mampu memediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penulisan ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja karyawan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim.
- b. Untuk menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* terhadap kepuasan karyawan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim
- e. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim.
- f. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja karyawan mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim
- g. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja karyawan mampu memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan di PT Putra Perkasa Abadi Tanjung Enim.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian:**

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya dalam bidang kinerja karyawan yang ditinjau dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan *empowering leadership* dan kepuasan karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat sebagai bahan masukan dalam rangka peningkatan sistem manajemen kinerja karyawan sehingga dalam pengelolaan SDM dapat lebih

meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif serta menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan dapat mendukung perkembangan para karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai sumber referensi bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan kinerja karyawan yang ditinjau dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.