

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama. Pada setiap organisasi atau perusahaan menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam rangka mencapai tujuan, setiap perusahaan harus mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) yang ada di organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu SDM merupakan tulang punggung perusahaan untuk mengoperasikan jalannya suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa perusahaan mampu bersaing dalam lingkungan bisnis yang saat ini dan juga akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis.

Menurut Djudi (2017: 5) “perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dan memberikan tanggapan terhadap perubahan lingkungan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang paling berharga bagi

perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sulastri (2020: 3) berpendapat bahwa “Pengelolaan sumber daya manusia secara professional dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan perusahaan terhadap kemampuan dan tuntutan karyawan”. Kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara baik yaitu keseimbangan antara, karyawan dan perusahaan. Maka dari itu keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuan perusahaan untuk mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya dan yang paling penting yaitu sumber daya manusia.

Semakin berkembangnya perusahaan, maka perubahan kondisi lingkungan perusahaan akan terjadi di dalam maupun diluar organisasi. Menurut Frida, dkk (2019: 1321) “Tidak hanya sumber daya manusia yang berperan penting untuk kemajuan perusahaan, tetapi juga lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi”. Suatu perusahaan seharusnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Sedamaryanti dalam Mafitri Yuliana, dkk (2017: 2) Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan

dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Selain itu kepuasan kerja juga berperan penting bagi organisasi atau perusahaan, sebab kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan juga oleh manajemen. Kepuasan kerja pada dasarnya hanyalah bersifat yang individual. Setiap individu yang berada di lingkungan organisasi atau perusahaan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai apa yang dirasakannya. Secara garis besar kepuasan kerja ialah gambaran hati atau perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimana individu itu memandang pekerjaannya yang ada, dan dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan kerja bukan keadaan yang tetap dan bisa diubah oleh pengaruh dalam pribadi orang maupun pengaruh diluar seperti lingkungan kerja atau beban pekerjaan. Kepuasan kerja tidak hanya di dapat dengan memperoleh pekerjaan yang memiliki gaji yang tinggi tapi karyawan juga memilih faktor lingkungan kerja, hubungan sesama rekan kerja yang baik dan keamanan kerja yang terjamin.

Kepuasan kerja juga dapat ditingkatkan dengan memberi kesempatan promosi untuk pekerja yang punya prestasi tinggi atau diberikan kenaikan gaji yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan. Rasa pencapaian kerja lewat kesempatan promosi dapat membantu karyawan ikut merasa bangga dan mendapatkan rasa puas dengan pekerjaannya sendiri.

Menurut Awan dan Asghar dalam Marisa Nurfitriani (2017: 9) kinerja yang meningkat terjadi ketika perusahaan memberikan rasa nyaman dan kondisi situasi pekerjaan baik sosial, fisik, maupun psikologis merasa terpenuhi oleh perusahaan, maka dari itu kepuasan kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan merasakan pekerjaannya secara positif, maka kinerja karyawan yang tinggi akan membantu organisasi mencapai kinerja yang optimal dan pencapaian tujuan bisnisnya.

Kepuasan kerja karyawan tidak berdiri sendiri namun dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno (2019: 77) yaitu: 1). Kesempatan untuk maju; 2) keamanan kerja; 3) gaji 4) perusahaan dan Manajemen; 5) pengawasan; 6) faktor intrinsik dari pekerjaan; 7) kondisi kerja; 8) aspek sosial dalam pekerjaan; 9) komunikasi; dan 10) fasilitas.

Menurut Robbins and Judge dalam Marisa Nurfitriani (2017: 11). Tingkat kinerja karyawan yang rendah maka akan berdampak pada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan, misalkan meninggalkan pekerjaan, menurunnya semangat kerja, tidak mengerjakan tugas sesuai deadline, karyawan banyak yang terlambat, karyawan yang bekerja secara terampil sedikit, menghindari tanggung jawab.

Setelah melakukan wawancara terhadap bagian *Chief Operational* bahwa kinerja di Toserba Yogya Banjar mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan dengan lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya yang akhirnya dapat berdampak buruk terhadap

perusahaan dan membuat susahny dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Toserba Yogya Banjar merupakan bisnis ritel dengan format supermarket dan *department store* yang kegiatan usahanya yaitu mendistribusikan barang secara langsung kepada konsumen. Berdasarkan obeservasi awal ditemukan fenomena yang menarik yaitu, menurunnya kinerja karyawan dilihat dari tingkat absensi yang tidak tepat waktu dan juga adanya karyawan masih kurang disiplin dalam hal keluar masuk jam kerja terutama didalam hal jam istirahat. Setelah melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan yang bekerja disana mengatakan bahwa terdapat masalah yang terjadi pada lingkungan kerja bahwa adanya karyawan yang merasa tidak nyaman di lingkungan kerjanya dibuktikan dengan kurangnya perhatian dari pihak Toserba Yogya bahwa kurangnya cahaya matahari yang masuk ke ke tempat kerja yang menyebabkan karyawan merasa kurang segar saat bekerja, dan karyawan juga masih merasakan kepanasan dalam bekerja disebabkan kurangnya AC (suhu udara) yang terjadi di Yogya. Yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya fasilitas kerja yang memadai untuk mendorong kinerja yang dikatakan baik.

Selanjutnya lingkungan kerja non fisik di Yogya Toserba secara keseluruhan masih dapat dikatakan masih rendah hal ini ditunjukan dengan adanya masalah hubungan karyawan antara sesama karyawan masih terjadi konflik yang menyebabkan karyawan yang mengalami konflik kurang nyaman. Suasana kerja yang kurang nyaman seperti fasilitas mushola untuk karyawan yang kurang luas menyebabkan karyawan harus bergantian atau ngantri, sampai ada

yang menggunakan mushola yang di peruntukan untuk konsumen. Minimnya tempat penyimpanan barang, membuat karyawan sering merasa khawatir akan barangnya hilang ataupun tertukar dengan sesama karyawan lainnya. Dan masih ada beberapa karyawan kurang mendapatkan perlakuan yang baik dengan sesama rekan kerja dan masalah dari dimensi hubungan yang harmonis yaitu kurangnya komunikasi dan kerjasama rekan kerja.

Selain itu kepuasan kerja juga dirasakan oleh karyawan kurang mendapatkan imbalan sesuai apa yang telah diberikan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan dilakukannya pemutihan karyawan/pemberhentian karyawan karena telah habis kontrak yang terjadi oleh pihak Yogya menyebabkan kepada karyawan dirasa membebankan dikarenakan gaji yang diberikan pihak yogya relatif sama terlebih pada saat sebelum pemutihan maupun sesudah pemutihan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, maka akan dilakukan penelitian dan hasilnya akan dijadikan bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non Manajer di Toserba Yogya Cabang Banjar).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Yogya Departement Store Kota Banjar, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan kerja di Toserba Yogya cabang Banjar.
2. Bagaimana Kepuasan Kerja di Toserba Yogya cabang Banjar.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Toserba Yogya cabang Banjar.
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toserba Yogya cabang Banjar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja di Toserba Yogya cabang Banjar;
2. Kepuasan kerja di Toserba Yogya cabang Banjar;
3. Kinerja karyawan di Toserba Yogya cabang Banjar;
4. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Toserba Yogya cabang Banjar.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak diantaranya:

1. Bidang Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana keilmuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Guna Laksana

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya

mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat juga digunakan sebagai sumber informasi dalam menjunjung perkuliahan dan diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan bahan pertimbangan bagi perusahaan yang berkepentingan terutama dalam membuat lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi lebih baik, demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Toserba Yogya Kota Banjar yang beralamat di Jalan Letjen Suwanto no 63, Mekarsari, Banjar, Kota Banjar, Jawa Barat 46322, Indonesia.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 12 bulan terhitung mulai bulan februari 2020 sampai dengan bulan januari 2021. Untuk lebih jelasnya jadwal kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.