

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar belakang

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan menghadapi tekanan untuk berubah, sehingga menuntut mereka untuk merespon agar dapat bertahan dan berhasil dalam persaingan bisnis saat ini dan masa yang akan datang. Persaingan yang semakin ketat di lingkungan bisnis menuntut perusahaan untuk memeriksa kembali indikator kinerja perusahaannya, karena masyarakat meyakini bahwa efektivitas indikator kinerja yang ada semakin rendah. Jika individu dalam perusahaan (yaitu sumber daya manusianya) dapat beroperasi secara efektif, maka perusahaan akan terus beroperasi secara efektif..

Sumber daya manusia adalah salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia juga kunci untuk menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2012: 5).Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan teknologi yang mengatur hubungan dan peran ketenagakerjaan agar dapat menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga secara efektif dan efektif dapat mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Organisasi adalah sistem, yaitu hubungan antara serangkaian komponen dan kolaborasi keseluruhan di antara mereka. Masing-masing komponen ini merupakan subsistem, yang dengan sendirinya memiliki sejumlah besar sistem. Ada hubungan erat antara kinerja pribadi dan kinerja organisasi. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga bisa baik. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah tentang kinerja karyawan. Menurut penjelasan Mangkunegara (2011: 67), kinerja karyawan (job performance) mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, Agar kinerja karyawan tetap konsisten, setidaknya organisasi harus selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dll. Apabila pelaksanaan tujuan itu memenuhi ekspektasi atau dapat memenuhi kebutuhan perusahaan maka kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan baik, namun untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal perlu memperhatikan semua aspek yang mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan kualitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan kemudahan

bagi karyawan untuk melakukan aktivitas guna menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Motivasi merupakan suatu hal yang membangkitkan semangat atau motivasi kerja, oleh karena itu kekuatan motivasi kerja seorang pegawai juga sangat menentukan kinerja, karena kinerja seseorang sangat bergantung pada kekuatan motivasinya. Motivasi yang dimaksud disini adalah keinginan, dorongan atau gerakan dalam diri setiap orang untuk mencapai tujuan. Seorang yang memiliki motivasi diri, dia akan bekerja keras, mengikuti kecepatan kerja keras, dan memiliki perilaku disiplin diri untuk tujuan-tujuan penting. Oleh karena itu, antusiasme karyawan dalam bekerja juga akan mengarah pada peningkatan kinerja. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan mau dan mau mengerahkan tenaga dan idenya ke dalam pekerjaan. Masalah memotivasi karyawan memang tidak mudah, karena di antara karyawan satu karyawan memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, apabila manajemen dapat memahami permasalahan motivasi dan menyelesaikannya maka perusahaan akan memperoleh kinerja karyawan yang terbaik sesuai standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki, Mangkunegara (2015:117) kepuasan kerja adalah suatu persaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Ketidakpuasan kerja biasanya dianggap sebagai alasan penting untuk berhenti secara pribadi. Ketidakpuasan kerja berdampak langsung pada pembentukan keinginan untuk pergi. Seiring dengan kenaikan tingkat turnover perusahaan maka potensi biaya akan meningkat, antara lain biaya pelatihan karyawan yang telah diinvestasikan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan ulang.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya terletak dijalan Kenjeran No 617 Surabaya Kecamatan Kenjeran yang bergerak dalam bidang distributor *customer good* seperti minyak, minuman bersoda, sabun dll. PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya berdiri pada tahun 2011 yang saat itu memulai bisnis kecil-kecilan dengan cara membuka toko dikalangan masyarakat sekitar, tetapi mengalami perkembangan secara pesat dari tahun ke tahun, dapat tahun 2014 peruhaan ini mengirim barang di sejumlah toko modern seperti halnya indomaret, alfamart, superindo, dll.

Mengenai survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan Manajer PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya pada tahun 2020 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya bulan Januari 2020 – Desember 2020

No	Bulan	Karyawan yang Hadir Sebulan Penuh	Karyawan yang absen
1	Januari	109	7
2	Februari	104	12
3	Maret	111	5
4	April	109	7
5	Mei	113	3
6	Juni	106	10
7	Juli	115	1
8	Agustus	115	1
9	September	110	6
10	Oktober	107	9
11	November	114	2
12	Desember	108	8
Rata*/ Bulan		110,1	5,9

Sumber data : PT. BERDIKARI BERKAH MULIA

Berdasarkan tingkat absensi karyawan diatas dapat dilihat bahwa data tingkat absensi di PT. Berdikari Berkah Mulia tinggi sebesar 1-7%. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan, Situasi seperti tersebut diatas akan sangat mengganggu kelancaran tugas perusahaan. Salah

satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan faktor lingkungan kerja pada perusahaan, bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan juga menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan PT. Berdikari Berkah Mulia, supaya kinerja karyawan perusahaan tersebut meningkat, dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Dari data penjualan PT. Berdikari Berkah Mulia tahun 2020 diatas terbukti masih rendahnya kinerja karyawan PT. Berdikari Berkah Mulia, Jika dibiarkan terus-menerus akan menjadi masalah bagi pihak PT. Berdikari Berkah Mulia dan berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya”**

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia?
3. Apakah pengaruh kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia?

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia
2. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia
3. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia
4. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia/

1.3. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Akademik**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan model penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia serta dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan.

2. **Manfaat Perusahaan**

Hal tersebut menjadi masukan yang dapat menjadi pertimbangan pimpinan dalam menentukan kebijakan khususnya dalam hal kepegawaian, menyangkut lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia.

3. **Manfaat Peneliti**

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam perkembangan wacana dunia organisasi, selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan referensi bagi masyarakat luas khususnya sastrawan.