

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, teknologi berkembang sangatlah cepat. Penggunaan teknologi canggih memicu terjadinya persaingan yang ketat antar perusahaan, baik perusahaan yang ada di dalam negeri maupun diluar negeri. Perusahaan harus mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dari produk atau jasa yang mereka hasilkan. Penggunaan teknologi yang canggih itu tidak akan memberi manfaat yang berarti jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena teknologi yang canggih harus memberikan inovasi – inovasi yang baru agar mendapatkan produk yang berkualitas.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting. Oleh karena itu usaha untuk mengembangkan suatu perusahaan juga dimulai dari sumber daya manusia (karyawan) karena peran sumber daya manusia yang bertindak suatu subjek atau pelaku dalam menjalankan kegiatan dalam perusahaan sehingga menjadi suatu faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Anwar Prabu Mangkunegara 2015: 67). Di sisi lain kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta dari pihak karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja khususnya di Reny Swalayan-ku Surabaya. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan system nilai yang

berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana (Priansa 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi.

Sidanti (2015:4) lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan salah satu cara yang terbaik adalah dengan menghubungkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Agar produk-produk yang dihasilkan memenuhi standart yang telah ditentukan perusahaan dan bisa memenuhi kebutuhan konsumen yang sedang berkembang pesat. Jika kepuasan kerja dirasakan efektif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih perhatian dengan karyawan karena didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif.

Pada penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan meneliti di Reny Swalayan-ku merupakan bentuk perusahaan keluarga yang bergerak di bidang retail dan sudah didirikan sejak tahun 1975. Letaknya yang cukup strategis di Jl. Bratang Gede No.132-134, Ngagelrejo, Wonokromo. Swalayan ini sudah memiliki 3 cabang. Reny swalayan-ku adalah perusahaan ritel yang menjual barang secara langsung ke pada konsumen untuk kepentingan pribadi, produk – produk yang dijual di reny swalayan-ku meliputi berbagai macam keutuhan rumah tangga. Reny swalayan-ku tergolong minimarket yang cukup berpotensi dalam penjualan eceran, dikarenakan kelengkapan produk rumah tangga yang beragam dan lengkap, mulai dari makanan, minuman, sembako peralatan dapur, alat-alat tulis

dan banyak kebutuhan rumah tangga lainnya. Reny Swalayan-ku memiliki 2 lantai atas terdapat berbagai peralatan rumah tangga dan buku – buku, sedangkan di lantai atas terdapat berbagai macam makanan, minuman, sembako.

Uraian tersebut diatas membuat peneliti tertarik untuk mengetahui Bagaimana (Reny Swalayan-ku Surabaya) mengelola sumber daya manusianya, terutama karyawan sehingga kinerja mereka meningkat dan mampu mencapai tujuan dari organisasi. Maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perlu dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RENY SWALAYAN-KU SURABAYA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku Surabaya ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku Surabaya ?
3. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku Surabaya
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku Surabaya
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku Surabaya

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Ekonomi Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian ilmu sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topic yang sama.

2. Bagi Reny Swalayan-ku Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Reny Swalayan-ku Surabaya dalam mempertimbangkan suatu kebijakan terkait dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Reny Swalayan-ku Surabaya.