

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam sistem operasi, perusahaan merupakan salah satu pasar modal yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan bisnis. Perusahaan harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara tepat. Karena kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan modal. Faktor manusia juga merupakan faktor penting. Sumber daya manusia adalah suatu usaha atau upaya untuk lebih memberdayakan "daya" yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi (Poniwatie, 2021). Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Julianti, 2021). Pengembangan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya (Marlena & Bustami, 2021).

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. (Sumadhinata, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. (Sihaloho & Siregar, 2019) mengemukakan kinerja adalah suatu pencapaian pegawai dalam memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk meraih hasil dengan sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga memperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

Kemudian (Aruan, 2018) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan fenomena dilapangan yang peneliti dapatkan, bahwa kinerja karyawan PT Binasamsurya Mandalaputra menurun. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan Pak Dion selaku HRD PT Binasamsurya Mandalaputra dalam hal penyimpanan yang masih tidak sesuai dengan standart ketetapan perusahaan, seperti berikut :

**Tabel 1.1 Data Target Kinerja Karyawan PT Binasamsurya Mandalaputra Selama bulan Februari - Juli 2022**

Bulan	Target Perusahaan (Liter)	Quantity (Liter)	Presentase target oli	Jumlah kerusakan (oli yang kurang bagus) (Liter)	Presentase Jumlah Kerusakan oli yang kurang bagus) (Liter)
Februari	34.000	33.650	99,5%	112	0,25%
Maret	34.000	33.540	99,4%	143	0,32%
April	34.000	32.140	94,9%	138	0,33%
Mei	34.000	25.740	85,48%	180	0,48%
Juni	34.000	27.940	86,59%	164	0,42%
Juli	34.000	30.830	90,5%	170	0,45%

Sumber : PT Binasamsurya Mandalaputra

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil dari produksi kerja karyawan PT Farika Beton mengalami penurunan secara tidak langsung memperlihatkan penurunan hasil produksi yang paling tinggi yaitu selama 3 bulan terakhir, yang dimana pada 3 bulan terakhir dikatakan sulit untuk dapat mencapai target tersebut. Presentase penurunan terbesar terjadi pada bulan Mei dikarenakan kelalaian karyawan saat melakukan proses penyimpanan dan penyortiran oli yang mengakibatkan kualitasnya menurun yang akhirnya perusahaan tempat penyortiran melakukan return ke PT Binasamsurya Mandalaputra. (Arfani & Luturlean, 2018) kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu

perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. (Parashakti & Putriawati, 2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian pegawai dalam memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk meraih hasil dengan sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga memperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan dan dicapai oleh seseorang atau pekerja yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab oleh atasan yang dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang berlaku (Parulian & Sutawijaya, 2020).

(Simanjuntak et al.,2021) lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi. Kemudian (Wibowo & Widiyanto, 2019) lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Lingkungan kerja menurut (Harling & Sogen, 2018) adalah segala sesuatu yang berada didalam lingkungan pekerja yang mempegaruhi pekerja itu sendiri dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas seperti temperatur udara, kelembapan suhu, ventilasi, penerangan cahaya, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja terhadap PT Binasamsurya Mandalaputra juga dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil observasi yang yang ditemukan mengenai mesin scanning masuk dan pulang kerja atau disebut sidik jari, toilet, mushola, kantin dan lain sebagainya. Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2 Data Kondisi Lingkungan Kerja PT Binasamsurya Mandalaputra**

No.	Fasilitas	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang Baik	
1	Toilet		✓	Kurang Bersih
2	Mushola	✓		Bersih
3	Kantin		✓	Kurang Bersih

4	Cahaya /penerangan	✓		Penerangan sudah baik
5	Temperatur/suhu udara		✓	Suhu udara panas
6	Tata warna ruang kerja		✓	Ruangan kerja kurang baik
7	Keamanan	✓		Tingkat keamanan perusahaan yang baik
8	Ruang gerak yang di perlukan	✓		Ruangan yang luas
9	Hubungan kerja :			
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan		✓	Cara berkomunikasi yang kurang baik
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan		✓	Cara berkomunikasi yang kurang baik

Sumber: PT Binasamsurya Mandalaputra

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa lingkungan kerja di PT Binasamsurya Mandalaputra masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti temperatur atau suhu udara serta hubungan kerja berkomunikasi antar karyawan ataupun bawahan serta atasan. Menurut (Harling & Sogen, 2018) lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Manik & Syafrina, 2018). Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Adha et al., 2019)

Menurut (Nabawi, 2019) Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan yang dirasakan seseorang terhadap suatu pekerjaan, keadaan tempat kerja serta

hubungan antar orang lain yang membuat mereka senang, kepuasan kerja menjadi satu hal yang penting untuk dimiliki seorang pegawai dan dalam perjalanan organisasi karena dengan pegawai memiliki kepuasan akan pekerjaan mereka, keadaan atau suasana tempat mereka bekerja dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut maka pekerjaan yang diberikan akan dilakukan dan diselesaikan dengan baik serta terlaksananya tujuan dari organisasi. Menurut (Priyono, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap yang telah dilakukannya senang, puas atau tidak puas didalam pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan adanya sikap yang positif terhadap kerja tersebut, lain halnya dengan seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. (Solihatun et al., 2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang bisa dihasilkan berdasarkan hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran karyawan PT Binasamsurya Mandalaputra selama enam bulan terakhir, sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Persentase Ketidakhadiran Karyawan**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Total	Persentasi
		Sakit	Izin	Alfa		
Februari	63	0	3	0	3	4,68%
Maret	63	0	1	3	4	6,25%
April	63	0	0	4	4	6,25%
Mei	63	2	2	1	5	7,81%
Juni	63	3	1	1	4	6,25%
Juli	63	3	0	1	4	6,25%

Sumber: PT Binasamsurya Mandalaputra

Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolok ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Widodo & Nasib, 2020)



“Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”. Banyaknya hal yang terdapat pada pekerjaan yang sesuai dengan seseorang maka nantinya akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang akan dirasakan dan begitupun sebaliknya (Mujiono & Faruk, 2020). Pada masalah yang terjadi dari kepuasan kerja bisa disebabkan karena terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu absensi, pengembangan karir dan juga kompetensi (Wibowo, 2017). Tidak sedikit pegawai yang mengeluh tentang jenjang karirnya mereka karena lamanya pegawai dalam hal kenaikan jabatan yang disebabkan oleh senioritas meskipun beberapa pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, sebab lainnya karena adanya pegawai yang dekat dengan atasan, masih adanya pegawai yang mengeluh karena kompetensi atau keahlian yang dimiliki tidak sesuai dengan posisi yang mereka tempati saat ini hal ini menyebabkan tidak terselesaikannya tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai karena mereka merasa tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut, dalam masalah yang terjadi tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja dari pegawai karena ketika pegawai puas akan pencapaian karir dan kesesuaian posisi dengan kompetensinya maka akan meningkatkan hasil kinerja pegawai yang optimal begitupun sebaliknya.

Alasan peneliti mengambil judul ini dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari karyawan PT Binasamsurya Mandalaputra masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dikarenakan adanya penurunan dalam produksi minyak bekas, secara tidak langsung menunjukkan hasil kinerja karyawan yang kurang baik. Perusahaan mengharapkan para karyawannya bekerja secara optimal, namun berbeda dengan kenyataan dilapangan bahwa kinerja karyawan pada PT Binasamsurya Mandalaputra belum optimal. PT Binasamsurya Mandalaputra masih memiliki beberapa hal yang perlu segera mendapatkan perhatian dan penanganan khusus, terutama dari segi pencapaian target produksi. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semua perusahaan menganggap bahwa karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting. Karyawan memegang kendali dalam proses produksi. Lancar atau tidaknya sebuah perusahaan dalam memproduksi tergantung pada karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih dalam mengenai dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening“**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Binasamsurya Mandalaputra?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Binasamsurya Mandalaputra?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Binasamsurya Mandalaputra?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Binasamsurya Mandalaputra?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Binasamsurya Mandalaputra.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Binasamsurya Mandalaputra.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Binasamsurya Mandalaputra
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Binasamsurya Mandalaputra.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagaimana layaknya penelitian ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi perguruan tinggi

penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran atau referensi di masa mendatang, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

2. Bagi penulis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia tentang lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang bisa dijadikan sarana untuk menerapkan teori yang telah diterima. Selain itu dengan melakukan penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan serta wawasan peneliti yang dapat digunakan sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.

3. Bagi perusahaan atau instansi

penelitian yang penulis lakukan bertujuan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membatasi permasalahan penelitian supaya lebih terarah. Penelitian ini terfokus pada variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Di bawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk



selanjutnya di susun rumusan masalah dan di uraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu diuraikan juga dan digambarkan kerangka pemikiran dari peneliti tersebut dan terakhir hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang di gunakan dalam menganalisis data yang telah di peroleh.

## **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini menuliskan beberapa sumber referensi yang dianggap valid sebagai acuan dari penyusunan penelitian ini.