

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah proses dalam melaksanakan koordinasi dan integrasi tiap aktivitas kerja supaya bisa dituntaskan dengan efektif dan efisien melalui individu lainnya (Amirullah dan Budiyo : 2004, 7). Efisiensi dalam manajemen merujuk pada kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia dengan tepat dan ekonomis, sedangkan efektivitas menunjukkan kapabilitas perusahaan untuk meraih tujuan ataupun target yang sudah ditetapkan secara tepat (Amirullah dan Budiyo : 2004, 8). Dalam konteks manajemen bisnis, terdapat empat bidang utama, yaitu bidang pemasaran, operasional, finansial, serta sumber daya manusia (Amirullah dan Budiyo : 2004, 14). Pada kaitan ini peneliti akan fokus pada bidang sumber daya manusia.

Kesuksesan perusahaan atau industri ditentukan dari berbagai faktor, yaitu seperti modal, sumber daya alam (SDA), teknologi, maupun sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. Namun, meskipun sumber daya alamnya melimpah, modal mumpuni, serta penggunaan teknologi terkini canggih, apabila sumber daya manusia yang dipunyai tidak kompeten berarti perusahaan tidak akan mampu mengoptimalkan pemanfaatan faktor-faktor tersebut. Jadi, dapat dikatakan bahwasanya sumber daya manusia menjadi faktor yang krusial untuk menetapkan kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan atau sasarannya

(Asnawi, 2019:2). Sumber daya manusia itu sendiri merupakan seluruh orang yang melaksanakan kerja dan jadi bagian dari perusahaan ataupun organisasi yang bisa dikatakan merupakan buruh, pekerja, pegawai, tenaga kerja, dan sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai aktivitas guna melakukan pengaturan cara pengadaan tenaga kerja, mengembangkan tenaga kerja, memberi kompensasi, memelihara, dan memisahkan tenaga kerja dengan serangkaian proses manajemen sebagai rangka meraih tujuannya suatu organisasi (Amirullah dan Budiyono, 2004:206). Mekanisme menarik, menyeleksi, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan atau memanfaatkan SDM memerlukan manajemen yang mumpuni agar memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi dan juga individualnya (Handoko, 2014:4).

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai kebutuhan pekerjaannya sebagai kunci utama perusahaan supaya dapat berkembang. Melalui hadirnya manajemen SDM yang profesional, diharapkan karyawan memiliki kinerja yang maksimal untuk mempermudah mewujudkan tujuan jangka pendek maupun panjang perusahaan.

Menurut Asnawi (2019:11), kinerja berarti hasil kerja karyawan dari segi kuantitas dan juga kualitasnya untuk melakukan tugas yang sejalan terhadap tanggung jawab yang diterimanya. Kinerja adalah hasil atas proses yang dilaksanakan guna meraih tujuan perusahaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sebagai usaha guna memberi peningkatan kinerja pegawai, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor psikologis yang melekat dalam diri pegawainya, seperti kepribadian, ketenangan, motivasi, emosional, dan lain sebagainya. Di

samping itu, industri atau perusahaan juga dituntut untuk bisa menjamin kenyamanan lingkungan kerja supaya pegawai fokus dan nyaman selama bekerja.

Lingkungan kerja berhubungan langsung terhadap karyawan atau pegawai, dikarenakan lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai tersebut melakukan kegiatan bekerjanya sesuai posisi atau jabatannya. Ketika lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam melaksanakan maupun menuntaskan pekerjaan dirinya, kemungkinan besar hasil kerja pegawai akan mempunyai kualitas yang baik dan diselesaikan sesuai waktu. Raziq & Maulabakhsh (2015:724) menyebutkan bahwa lingkungan pekerjaan yang baik yaitu bisa memberi peningkatan kinerja pegawai maupun produksinya, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan menurunkan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Menurut teori perilaku dalam pendekatan manajemen modern, bahwa setiap pekerjaan juga harus disusun agar karyawan dapat mencapai kepuasan diri dari pekerjaan yang dilakukannya (Amirullah dan Budiyono, 2004:44). Upaya untuk membangun kepuasan kerja karyawan, diharapkan bisa memberi peningkatan hasil kerja serta karyawan dapat mengeluarkan potensi terbaik yang dimiliki demi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat *gap* dari hasil beberapa penelitian, diantaranya.

Tabel 1.1
Gap Research

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018)	Berpengaruh Signifikan
			Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)	Tidak Berpengaruh
			Rizal Nabawi (2019)	Berpengaruh Tidak Signifikan
2	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Rasmuji dan H.Ratnawati D.P (2017)	Berpengaruh Positif juga Signifikan
			Erline Kristine (2017)	Berpengaruh Negatif juga Signifikan
			Rizal Nabawi (2019)	Berpengaruh namun Tidak Signifikan

Sumber : *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Nabawi (2019), diolah oleh peneliti tahun*

2022

Objek yang dipilih pada riset ini yaitu pegawai atau karyawan dalam PT. Rahar Cipta Abadi. Perusahaan ini terletak di Jl. H. Alfi, No. 18-20, Kel. Cibuntu, Kec. Bandung Kulon, Kabupaten Bandung. PT. Rahar Cipta Abadi sebagai suatu badan usaha yang mempunyai pergerakan dalam industri manufaktur karet sparepart yang diproduksinya yaitu dengan bahan dasar dari karet ataupun compound. Setiap harinya di PT. Rahar Cipta Abadi membuat produk rubber step motor untuk merk motor Honda, Suzuki dan Yamaha.

Sejalan dengan peningkatan industri otomotif, terutama pada negara Indonesia. Hal itu mengakibatkan kian banyak permintaan produksi terkait

sparepart karet maka adanya keadaan ini, PT. Rahar Cipta Abadi mempunyai tuntutan supaya mampu menuntaskan tiap produksi disesuaikan dengan kualitas serta kapasitas yang sudah ditentukan, dan mampu menang dalam bersaing dengan industri lainnya yang serupa. Hal ini berarti perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang optimal.

Supaya memahami gambaran tingkatan hasil kerja pegawai PT. Rahar Cipta Abadi, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Rahartika Julia Nurani selaku manajer personalia pada hari Selasa, 29 Maret 2022 pukul 13.30 WIB. Beliau menyebutkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang sering absen tanpa keterangan. Selain itu, tidak sedikit karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu.

Untuk mengetahui permasalahan terkait lingkungan pekerjaan dan kepuasan kerja pegawai dalam PT. Rahar Cipta Abadi, peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Adapun hasil kuesionernya yaitu.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja dan
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rahar Cipta Abadi

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
Lingkungan Kerja					
1	Keamanan di perusahaan sudah membuat saya bekerja secara nyaman	14	40%	21	60%
2	Fasilitas yang tersedia di perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya	16	45,7%	19	54,3%
3	Saya menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan	15	42,8%	20	57,2%
4	Saya merasakan nyaman dengan suasana kerja di lingkungan perusahaan	14	40%	21	60%
5	Kebersihan di tempat kerja telah membuat saya nyaman	15	42,8%	20	57,2%

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
Kepuasan Kerja					
6	Pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai minat serta keahlian saya	25	71,4%	10	28,6%
7	Perusahaan memberi saya gaji tepat waktu	20	57,2%	15	42,8%
8	Perusahaan memberikan gaji sesuai beban kerja yang saya dapatkan	17	48,6%	18	51,4%
9	Seluruh karyawan mendapat perlakuan secara adil	13	37%	22	63%
10	Pihak atasan memberikan masukan yang membangun untuk pekerjaan saya	18	52%	17	48%

Sumber : Pumasari (2017), Data kuesioner pra-survey diolah oleh peneliti tahun 2022

Mengacu pada hasil olah data kuesioner, peneliti menemukan ada beberapa permasalahan di perusahaan yang berkenaan dengan lingkungan dan kepuasan kerja. Pertama yakni mengenai lingkungan kerja, dimana lebih dari 50% karyawan merasa kurang puas dengan fasilitas keamanan, kebersihan, suasana kerja, serta hubungannya dengan karyawan lain. Di sisi lain, dapat kita lihat bahwa karyawan juga belum merasakan kepuasan kerja secara optimal. Hal tersebut terlihat dari angka persentase pada jawaban pertanyaan mengenai kepuasan kerja yang menunjukkan lebih dari 50% pegawai merasakan upah yang diperolehnya belum sepadan dengan beban kerja yang diterimanya serta beberapa perlakuan tidak adil yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Selain itu, peneliti mendapatkan informasi dari beberapa karyawan bahwa mereka jarang mendapatkan bonus ketika ada proyek besar yang berhasil.

Pada saat melakukan observasi peneliti melihat kondisi toilet yang kurang bersih dan jumlahnya hanya dua untuk seluruh karyawan. Ventilasi udara di beberapa ruangan masih kurang, serta tidak ada fasilitas kantin untuk karyawan.

Perlakuan tidak adil dari pimpinan dapat memicu ketidakharmonisan antar karyawan. Hal ini tentu bukan hal yang bisa disepelekan oleh pimpinan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Rahar Cipta Abadi Bandung)”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, permasalahan dalam penelitian yang bisa diidentifikasi yakni sebagai berikut:

- a. Kurangnya alat keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.
- b. Gaji dan bonus yang diberi perusahaannya belum selaras terhadap ekspektasi pegawai.
- c. Kondisi toilet yang kotor dengan jumlah yang masih kurang.
- d. Ventilasi udara di beberapa ruangan belum mencukupi kebutuhan.
- e. Perusahaan tidak menyediakan kantin khusus untuk karyawan.
- f. Hubungan antar karyawan kurang harmonis yang disebabkan oleh perlakuan tidak adil dari pimpinan.
- g. Terdapat perbedaan hasil riset terkait pengaruhnya lingkungan pekerjaan dan kepuasan kerja kepada hasil kerja pegawai atau karyawannya.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan beberapa masalah berikut ini.

- a. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rahar Cipta Abadi Bandung?
- b. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rahar Cipta Abadi Bandung?
- c. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rahar Cipta Abadi Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rahar Cipta Abadi Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rahar Cipta Abadi Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rahar Cipta Abadi Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Akademik

Peneliti berharap hasil penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti khususnya terkait lingkungan dan kepuasan kerja kepada kinerja karyawan menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk bahan informasi atau masukan kepada manajemen PT. Rahar Cipta Abadi terutama dalam hal lingkungan serta kepuasan kerja dan juga hubungannya terhadap hasil kerja pegawai atau karyawan.

