

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tata kelola suatu organisasi atau perusahaan dengan kata lain yang bernama manajemen. Dalam manajemen suatu perusahaan yaitu berbicara mengenai pencapaian tujuan dari sebuah usaha baik niaga, pemerintahan atau organisasi yang mana di dalamnya dilakukan dengan cara seksama disertai pembimbingan dan pengawasan. Organisasi atau perusahaan tentunya dibutuhkan untuk memiliki keunggulan sumber daya manusia (SDM) guna terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas. Organisasi menempatkan nilai tinggi pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya dan perencanaan yang sudah dirancang.

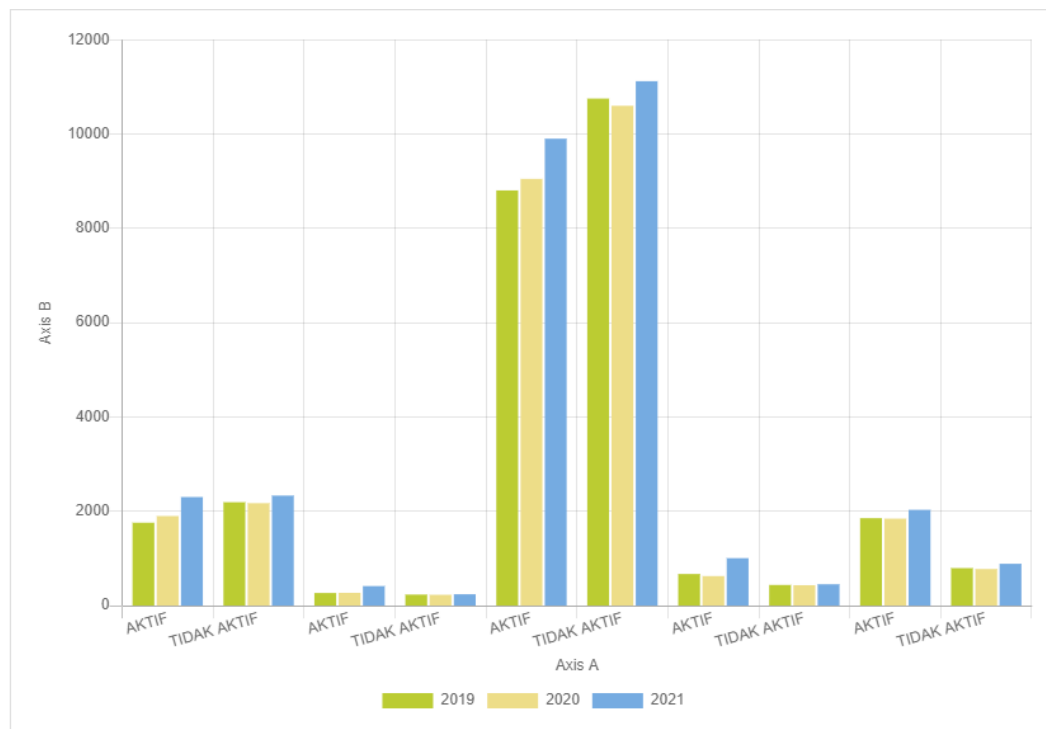
Jika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang harus mereka lakukan, mereka akan mampu melaksanakan kewajiban mereka dengan baik. Akibatnya, deskripsi pekerjaan yang diterima karyawan dapat berdampak pada kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan di PT. Sinar Lima Samudra dalam Surya et al (2019). Pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan kinerja pegawai agar pekerjaan yang dilakukannya tidak menjadi beban melainkan kebutuhan akan tanggung jawabnya.

Komponen yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan selanjutnya yang dapat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja yaitu lingkungan tempat kerja. Hal ini dilakukan untuk mendorong karyawan

melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan dan dibuat oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan di Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau dalam Sinaga (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dalam Aprileny et al. (2021) uraian tugas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Aparatur Sipil Negara Kota Bukittinggi. Hal ini disebabkan adanya pernyataan tertulis yang menyatakan bahwa kinerja proses dengan subdimensi ketanggapan, tanggung jawab, akuntabilitas, kemampuan beradaptasi, kelangsungan hidup, keterbukaan/transparansi, dan empati tidak selalu mempengaruhi kewenangan, tanggungjawab, kondisi kerja, fasilitas kerja, atau standar hasil kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Bukittinggi, kedepannya diperlukan gambaran pekerjaan yang mudah dipahami. Selain itu, penelitian terdahulu Sidanti (2015) hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Penelitian - penelitian tersebut banyak dilakukan pada sektor perusahaan atau instansi pemerintah. Dalam penelitian ini peneliti memiliki ketertarikan ingin menemukan hal baru. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *job description* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini dilakukan pada sebuah koperasi.



Gambar 1.1 Data Status Keaktifan Koperasi di Jawa Barat

Sumber: Open Data Jabar, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil (2022)

Dalam grafik dataset yang dibuat oleh Open Data Jabar pada 13 september 2021 dan diperbarui 6 september 2022, dapat disimpulkan bahwa dalam setiap tahunnya status keaktifan koperasi di provinsi Jawa Barat menunjukkan penurunan. Hal tersebut menjadi data pendukung untuk meneliti koperasi yang ada di Jawa Barat khususnya di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.

Koperasi Serba Usaha Tandangsari yaitu koperasi yang memenuhi berbagai kebutuhan di bidang pinjaman, jasa, produksi, dan konsumsi. Dalam pencapaian visi dan misi koperasi, Koperasi Serba Usaha Tandangsari perlu meningkatkan pembagian, pemahaman *job description* dan memberikan kenyamanan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan di koperasi tersebut, didapatkan beberapa permasalahan. Permasalahannya yaitu kurang pahamiannya *job description* seorang karyawan, pembagian tugas pada karyawan

banyak yang tumpang tindih, rekan kerja yang kurang nyaman, dan lingkungan di tempat kerja kurang nyaman. Hal tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang produktif.

Peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan permasalahan tersebut di Koperasi Serba Usaha Tandangsari yang bertempat di Kecamatan Tanjungsari, Sumedang dengan judul “Pengaruh *Job Description* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang)”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Karyawan kurang paham mengenai *job description* yang didapatkannya.
2. Terdapat tumpang tindih pada pembagian tugas karyawan.
3. Lingkungan di tempat kerja kurang nyaman.

C. Rumusan Masalah

Masalah penelitian dikemukakan oleh penulis sebagai berikut berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang diberikan di atas:

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang?

3. Seberapa besar pengaruh secara simultan antara *job description* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang?

D. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini berdasarkan bagaimana masalah tersebut dijelaskan di atas:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara *job description* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis sebagai berikut ini:

- a. Memberikan partisipasi dalam penelitian akademik dalam ilmu manajemen terutama manajemen sumberdaya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan keahlian akademisi bagi peneliti dan pihak lain baik secara teori maupun praktek *job description* dan lingkungan kerja.

- c. Dapat berkontribusi pada perpustakaan penelitian ilmiah terutama dalam pembahasan mengenai pengaruh *job description* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan keahlian peneliti, khususnya dalam bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan *job description* dan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Temuan penelitian ini menambah pengetahuan dan menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian tambahan mengenai pengaruh *job description* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan atau Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat membantu organisasi atau perusahaan terkait mengevaluasi nilai *job description* dan tempat kerja dengan memberikan saran.

d. Bagi Pihak Lain

Temuan penelitian dapat dimanfaatkan sebagai informasi atau sumber oleh pembaca yang akan melakukan penelitian sejenis tentang pengaruh *job description* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.