

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini organisasi di hadapkan dengan pada tantangan era kompetensi pasar global kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan dari pelanggan yang semakin kritis. Bahkan kinerja akan selalu jadi faktor utama dalam sebuah organisasi, kinerja merupakan kunci dalam keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil ditopang dengan sumber daya manusia yang memiliki skill dan keahlian di bidangnya.

Untuk mengembangkan sebuah organisasi menjadi maju, maka organisasi harus menitikberatkan pada SDM guna menjalankan fungsi organisasi dengan maksimal. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi, setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Susanto, 2019). Di dalam organisasi manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Manusia dalam suatu organisasi sangat vital bila tidak adanya manusia organisasi tidak berjalan dengan semestinya. Karena manusia penggerak dan penentu dari sebuah organisasi.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Perusahaan harus memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dapat

membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Lingkungan yang kurang nyaman akan mengakibatkan seorang pegawai itu kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu di perhatikan dalam kegiatan kerja pada PT Lotus Indah Textile Industries. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut Koesmono (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja akan membentuk budaya kerja yang baik dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memiliki rasa nyaman dalam lingkungan kerja dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik ubtuk dapat melaksanakan tugasnya dengan sesuai tujuan yang diberikan oleh perusahaan. Seseorang akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan tanggapan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Penelitain sebelumnya membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Kristianto dkk., (2012) menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

pernah dilakukan oleh (Apfia Ferawati, 2017) menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengertian kinerja menurut (Moeheriono, 2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur dan diketahui bila individu atau kelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur kinerja yang sudah di berlakukan di oraganisasi.

Kinerja karyawan dianggap dapat memengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat diketahui jika perusahaan mengetahui faktor-faktor penunjang kinerja tersebut. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawan di tempat kerja. Kehadiran yang tepat waktu dapat mengindikasikan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu tapi sebaliknya, jika kehadiran di tempat kerja sering terlambat maka akan mengganggu kinerja karyawan.

Kemajuan perusahaan ditandai dengan kecakapan dalam mengelola kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Kinerja karyawan (prestasi kerja) atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Kinerja yang optimal dapat terlihat dari bagaimana keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan

pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Lotus Indah Textile Industries yang berada di Jl.Raya Nganjuk - Kertosono KM. 07 Desa Kedungsuko, Sukomoro, Nganjuk, Jawa Timur, Indonesia merupakan perusahaan pemintal benang berbahan sintetis. Berdasarkan hasil observasi ditemukan adanya permasalahan target produksi yang di tetapkan belum tercapai. Hal ini disebabkan karena kurangnya kepuasan karyawan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 1.1
Data bagian produksi PT. Lotus Indah Textile Industries
Nganjuk th 2018-2020

Keterangan	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Target produksi	14000	14500	15000
Realisasi	13691	14054	14590
Selisih	(309)	(446)	(410)

Sumber : PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.

Hal ini bisa dilihat dari Tabel 1.1 bahwa tidak tercapainya target produksi dari tahun 2018-2020 yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan kurang maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor financial dan non financial. Faktor financial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial, sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat (Dewi, 2015).

Setiap perusahaan harus berusaha agar karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Bila lingkungan pekerjaan nyaman maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan barang produksi dapat dikurangi, absensi bisa diperkecil,

kemungkinan perpindahan karyawan diperkecil, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu di dunia usaha mengenai strategi sumber daya manusia diantaranya lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

2.1 Bagi pengelola PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rujukan atau saran bagi pengelola PT Lotus Indah Textile Industries. Sebagai bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan yang terkait dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guna mempermudah dalam pengembangan usaha yang dirasa kurang memberikan efek positif bagi keberlangsungan organisasi.

2.2 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi kepada Universitas PGRI Adi Buana Surabaya sebagai bentuk kepedulian dan keikutsertaan terhadap dunia usaha melalui kegiatan penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa untuk membantu pelaku usaha agar mampu berdaya saing tinggi dalam persaingan bisnis.

2.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini selain untuk menerapkan teori yang didapat dikuliah juga dapat memberikan ilmu pengetahuan tentang praktek yang terjadi di perusahaan.