

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa pandemi *COVID-19* banyak pengusaha yang terkena dampak dari *COVID-19* salah satunya adalah pengusaha yang bergerak dibidang industri, banyak sekali pemilik perusahaan besar yang dipaksa untuk dapat survive melewati pandemi ini. Perusahaan harus menghadapi persaingan ketat, sehingga perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan di era sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu penentu sukses tidaknya suatu organisasi, sehingga diyakini bahwa perusahaan harus memberikan arah untuk memungkinkan dapat mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para karyawannya. Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harus bisa memastikan agar karyawan merasa nyaman dan puas, karena banyak karyawan yang mengeluh akan kenyamanan seperti fasilitas yang kurang mendukung, gaji tidak mencapai UMR serta kurangnya motivasi didalam perusahaan. Salah satu cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, berfokus pada kepuasan kerja, dan memberikan motivasi. Ketika dalam perusahaan tidak ada lingkungan kerja yang nyaman, kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja akan membuat kinerja karyawan diperusahaan menurun.

Menurut Tika, (2018) dalam Mulyadi et al., (2020:84) Kinerja adalah hasil dari fungsi kerja/aktivitas seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi

yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu, oleh karena itu kunci kesuksesan dan kegagalan dari suatu perusahaan adalah dalam kemampuan pengelolaan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu kinerja karyawannya, Kinerja Karyawan merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

Pendapat Sedarmayanti (2007) dalam Mulyadi et al., (2020:86) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan dihadapi, lingkungan sekitar tempat kerja seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pekerjaannya pengaturan baik individu maupun kelompok” . Lingkungan tempat kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena jika lingkungan kerja yang kurang nyaman atau tidak kondusif akan membuat kinerja karyawan menurun seperti pendapat yang dikemukakan oleh Anggi (2015) dalam Badrianto & Ekhsan, (2019:86) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan untuk karyawan bisa bekerja secara optimal.. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Usaha lain untuk meningkatkan kinerja selain lingkungan yaitu dengan memperhatikan kepuasan kinerja karyawan. Menurut George dan Jones (2007) dalam Badrianto & Ekhsan, (2019:86) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana seseorang merespon pekerjaannya. Kepuasan menunjukkan suatu perasaan yang

menyenangkan atau tidaknya dalam menjalankan suatu pekerjaan, sedangkan pendapat yang dikemukakan Glinow & Mcshane dalam (Mulyadi et al., 2020:86) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya konteks, adalah sikap yang paling banyak diteliti, dalam perusahaan juga perlu adanya motivasi untuk mengarahkan karyawan.

Menurut Wibowo, (2010:378) dalam Mulyadi et al., (2020:86) bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang membangkitkan dan mengarah pada pencapaian tujuan atau perilaku yang di arahkan emas. Oleh karena itu ,jika pemimpin dan manajer mengharapkan pencapaian kinerja maksimal di perusahaan,upaya yang paling tepat dilakukan ialah bagaimana cara kita untuk memberikan motivasi diri kita sendiri dan karyawan lainnya agar bisa membangkitkan diri dan bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik jika karyawan bekerja sangat optimal. Menurut Rivai dan Basri, (2005) dalam Kusumadewi et al., (2018:20544) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu untuk menjalankan tugas seperti: standar kerja yang ditentukan,target atau kriteria yang ditentukan.

Permasalahan kinerja karyawan merupakan hal penting yang perlu mendapatkan perhatian, termasuk CV Juke Abadi yang berlokasi di Dsn. Pandean Ds. Banjarkemantren Buduran Kabupaten Sidoarjo. CV Juke Abadi merupakan perusahaan industri yang bergerak sebagai produsen tahu putih yang didirikan pada tahun 2009. CV Juke Abadi memiliki beberapa bagian yaitu produksi, pemasaran, administrasi, dan keuangan, dalam operasionalnya CV Juke Abadi

mengacu pada SOP yang telah ditentukan hal tersebut harus dijalankan setiap bagiannya masing-masing sehingga setiap bagian memiliki standar operasional yang berbeda-beda. Namun pada kenyataannya para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya belum mengacu pada SOP yang telah ditetapkan. Diketahui bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang terjadi karena adanya pengaruh kurangnya motivasi dalam bekerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga membuat kurang nyaman dalam bekerja, serta kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja karena gaji yang kurang memuaskan.

Informasi mengenai CV Juke Abadi menurut Bapak Yoyok (2022) mengatakan bahwa fasilitas yang diberikan CV Juke Abadi pada karyawan bagian produksi sering mendapatkan komplain mengenai alat produksi yang sering mengalami kendala, hal tersebut membuat pekerjaan karyawan jadi terhambat. Informasi kedua yang di berikan Bapak Yoyok (2022) bahwa gaji yang diberikan CV. Juke Abadi tergantung hasil produksi, selama adanya pandemi covid-19 produksi mengalami banyak penurunan sehingga berpengaruh pada gaji karyawan. Informasi tambahan bahwa CV Juke Abadi hanya mengadakan pelatihan diawal ketika karyawan baru bekerja untuk selanjutnya CV. Juke Abadi tidak mengadakan pelatihan, sehingga perusahaan CV Juke Abadi dipilih sebagai subjek penelitian karena sebagai subjek penelitian diharapkan dapat menjelaskan fenomena lingkungan, kepuasan, motivasi kerja yang berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan, Kepuasan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Juke Abadi”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Juke Abadi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Juke Abadi?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Juke Abadi?
4. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan CV Juke Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Juke Abadi.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Juke Abadi.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Juke Abadi.

4. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Juke Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan untuk membantu menentukan bagaimana lingkungan, kepuasan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan semua kebijakan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia

3. Bagi Pembaca

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta kontribusi teori berupa bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan dan acuan terhadap penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

4. Bagi Penulis

Untuk menerapkan ilmu dan teori yang dipelajari selama kuliah, selain itu diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, terhadap realitas yang ada khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan dari penelitian ini dibagi dalam lima bab yaitu :

Bab I Pendahuluan

Bab ini akan menjabarkan tentang hal-hal mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan menguraikan mengenai tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang akan digunakan, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis yang mendukung permasalahan dalam penelitian dan penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini akan menjabarkan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis yang digunakan.

Bab IV Gambaran Subyek Penelitian Dan Analisis Data

Bab ini berisi mengenai gambaran subyek penelitian serta analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.