

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti menginginkan hasil kerja yang optimal dalam periode tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, semua perusahaan harus berupaya untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Purnama et al (2020) dalam penelitiannya mempertegas bahwa, keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat dicapai melalui upaya dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Semakin baik kualitas SDM yang dimiliki, semakin baik pula hasil yang dicapai. Sebaliknya, kualitas SDM yang rendah akan menghasilkan output yang rendah juga. Meskipun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang canggih, tanpa dukungan SDM yang berkualitas, tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Permasalahan kinerja karyawan di berbagai perusahaan di Surabaya berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Yulia (2023) yang dilakukan di PT. Honda Victory Surabaya menghadapi masalah utama berupa rendahnya disiplin kerja karyawan, yang terlihat dari tingginya persentase keterlambatan hadir di tempat kerja, mencapai rata-rata 27,28% per bulan dari Mei hingga September 2022. Fenomena ini berdampak langsung pada kinerja perusahaan, terbukti dari realisasi penjualan yang selalu di bawah target, seperti pada bulan September yang hanya mencapai

54,55% dari target. Rendahnya disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, motivasi kerja yang rendah, dan tingkat kepuasan kerja karyawan yang mungkin tidak optimal. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan, memberikan sanksi tegas, mengembangkan program motivasi, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, serta melakukan survei kepuasan kerja secara berkala. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat.

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kunci penting dalam pencapaian ini adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Seperti yang dikemukakan oleh Sari et al. (2024), kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Variabel yang diteliti meliputi motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi diukur berdasarkan tingkat kebutuhan yang terpenuhi dan dorongan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja diukur berdasarkan dukungan rekan kerja, kepemimpinan, dan kondisi fisik tempat kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Latexindo, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Sari et al., 2024).

Dalam konteks pandemi Covid-19, studi oleh Rahman et al. (2020) menyoroti tantangan yang dihadapi oleh para profesional kesehatan di Bangladesh. Para tenaga kesehatan menghadapi beban kerja yang tinggi, distres psikologis, dan kekurangan peralatan pelindung diri (PPE) berkualitas, di antara tantangan lainnya. Tantangan ini mempengaruhi kemampuan mereka untuk memberikan layanan kesehatan yang optimal. Studi ini menekankan perlunya dukungan yang memadai untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi para profesional kesehatan, baik dari segi fisik maupun mental (Rahman et al., 2020).

Berdasarkan permasalahan diatas terlihat bahwasanya sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam menjalankan kinerja organisasi, menyelesaikan tugas, dan melaksanakan fungsi organisasi. Kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (Apriliana et al, 2021). Kesuksesan ini diartikan sebagai pencapaian berupa peningkatan kinerja setiap pegawai. Peningkatan kinerja dalam organisasi mencerminkan pengembangan sumber daya manusia yang ada. Dengan pengembangan sumber daya manusia, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai karena pegawai yang berkualitas mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Oleh karena itu, komitmen pemimpin sangat penting untuk mewujudkan tujuan organisasi. menurut Sunarmintyastuti & Hugo Aries Suprpto (2019:105), sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki setiap individu yang ditentukan oleh daya pikir dan fisiknya. Sumber daya manusia adalah komponen utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Meskipun ada berbagai alternatif atau bantuan dari penggunaan peralatan canggih,

hal tersebut tidak akan berarti tanpa peran aktif dari sumber daya manusia itu sendiri.

Lingkungan selalu memberikan pengaruh yang signifikan bagi siapa saja, termasuk sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan berkembang dengan baik jika lingkungan kerja disekitarnya tidak kondusif, lingkungan kerja yang baik menentukan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat membuat karyawan mudah stress, tidak bersemangat kerja, tidak mudah sakit dan mudah berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat dilakukan selesai dengan cepat sesuai target, kinerja karyawan tidak akan maksimal jika lingkungan kerja tidak menyenangkan. Aspek-aspek seperti sarana dan prasarana, termasuk suhu udara, fasilitas, pencahayaan, ventilasi, serta aspek psikis-sosial seperti hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan, sangat penting. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan, misalnya hubungan antar karyawan yang tidak harmonis dan fasilitas yang berantakan, hal ini dapat melemahkan motivasi dan menurunkan kinerja (Hafiszi et al., 2023).

Selain lingkungan kerja, motivasi karyawan juga salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan perlu memberikan dorongan yang dapat memberikan kesadaran dan kemauan karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, dorongan itu disebut motivasi kerja. Namun, memberikan motivasi bukanlah hal mudah. Motivasi merupakan proses psikologis yang mendorong tindakan berupa sikap dan perilaku, berkaitan dengan motivasi kerja, pemberdayaan merupakan hal yang sangat berkaitan karena pemberdayaan akan mampu memberikan

rangsangan bagi karyawan untuk termotivasi bekerja dan karyawan yang berdaya akan mampu untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Perusahaan dan kinerja karyawan merupakan hal yang paling mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Khatib *et al* 2020). Hampir semua perusahaan ingin menjadi perusahaan yang baik. Kinerja karyawan yang optimal pada suatu perusahaan dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang handal (Eliyana *et al* 2019). Perusahaan yang baik tercermin dari kinerja yang baik pula dari karyawannya. Untuk meningkatkan kenyamanan karyawan, perusahaan dapat menyediakan fasilitas sebagai bentuk perhatian. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan dapat meningkatkan kegembiraan dan kesenangan karyawan. Hal ini, pada gilirannya, akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja mereka (Satar, *et al.*, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana *et al* 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimal atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana *et al* 2019). Kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema *et al* 2021).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan perusahaan di Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan perusahaan di Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan perusahaan di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan Masalah yang sudah ditulis oleh penulis, maka dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan perusahaan di Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan perusahaan di Surabaya
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan perusahaan di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat diharapkan dan juga dirasakan oleh berbagai pihak, adapun manfaat yang di harapkan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat diharapkan dapat bermanfaat memberikan pengetahuan bidang manajemen di sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris didukung dengan teori sehingga memberikan pola pikir yang tersruktur dalam memecahkan suatu permasalahan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan juga manfaat bagi perusahaan yang ada di Surabaya terkait dengan bidang sumber daya manusia khususnya masalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam merumuskan kebijakan guna meningkatkan Kinerja Karyawan dalam perusahaan yang ada di Surabaya.

3. Bagi Universitas Hayamwuruk Perbanas Surabaya

Menambah referensi ilmu pustakawan dan dapat menjadi refrensi dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan Mahasiswa Universitas Hayamwuruk Perbanas Surabaya serta sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah penelitian yang serupa dengan ini, sehingga

akan selalu ada hal baru yang akan dijadikan simpulan dalam setiap penelitian yang baru.

4. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya atau pihak-pihak yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta bisa digunakan literatur untuk menambah ilmu pengetahuan

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum dari isi laporan yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka berisikan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, hubungan antarvariable, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan pembahasannya terdiri dari jenis dan desain penelitian, populasi, sampel, Teknik pengambilan sampel, data dan sumber, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini menjelaskan gambaran subyek penelitian dan analisis data

dalam penelitian ini berisi tentang subyek penelitian, analisis dan pengolahan data berdasarkan *inner* dan *outer model*, analisis deskriptif dan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil secara keseluruhan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan penutup dalam penelitian ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran hasil penelitian yang telah dilakukan.