

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mathis & Jackson (2011) mengungkapkan bahwa bagian khusus yang harus dimiliki setiap organisasi adalah sumber daya manusia, jadi organisasi diharuskan dapat mengawasi dan memanfaatkan talenta karyawan dalam melakukan peningkatan kinerjanya sebagai peluang untuk menciptakan keunggulan kompetitif dengan kapasitas besar bagi perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan kemampuan mengintegrasikan kemampuan dan fisik di tingkat individu, dan dirancang dapat bersaing untuk menghadapi tingkat persaingan yang bertambah ketat. Mengingat pentingnya peran SDM diantara faktor lain yang ada di organisasi, manajemen SDM diciptakan untuk membangun kultur organisasi yang berkelanjutan, menjelaskan dan mendukung nilai-nilai inti organisasi, dan mengintegrasikan program untuk memastikan keberhasilannya.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai salah satu unsur yang ada di organisasi dan memiliki peran cukup besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam melatih, memperoleh, melakukan evaluasi dan memberikan kompensasi untuk para pekerja, mengelola setiap hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, juga hal-hal lain yang terkait dengan keadilan. Peranan penting dipegang manajemen SDM dalam mengelola setiap unsur manusia di organisasi secara aktif untuk melakukan

tugas dan kewajiban yang diberikan dengan efektif dan efisien. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia yang ada dalam organisasi, meskipun faktor lain terpenuhi, tanpa adanya peran sumber daya manusia yang memadai, keberhasilan akan sulit dicapai. Oleh karena itu organisasi memiliki tuntutan kepada sumber daya manusia agar menjaga dan meningkatkan kinerjanya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi yang melakukan seluruh kegiatan yang ada di organisasi, karyawan mempunyai tanggung jawab untuk melakukan tugas serta kewajiban yang sudah diberikan. Karyawan adalah fondasi organisasi, sangat penting apabila organisasi mempertahankan karyawan berharga meski ada masalah besar dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja terampil (Chang Lee dan Kelly Way, 2009). Setiap organisasi yang mempekerjakan karyawan harus memperlakukan mereka sebaik-baiknya supaya karyawan memiliki kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan dengan yang memiliki kinerja dibawah standar dapat dikeluarkan dari organisasi, namun organisasi dapat menjadi terlalu absolut apabila organisasi melakukan itu dan tidak berusaha menemukan jalan keluar untuk memperoleh kualitas yang diinginkan. Organisasi harus bisa mengupayakan terciptanya karyawan yang sesuai dengan keinginan menggunakan jalan yang sudah direncanakan sendiri, karena kecil kemungkinannya dapat menemukan seseorang yang memiliki semua keterampilan yang diinginkan oleh organisasi. Dengan begitu organisasi akan

memiliki sumber daya manusia yang bisa menangani setiap kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan dengan kualitas kinerja yang baik.

Setiap *output* dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang berdasarkan syarat dan ketentuan dari pekerjaan itu dapat disebut sebagai kinerja (Bangun, 2012). Kinerja seseorang dikatakan baik apabila dapat melakukan pekerjaan yang sama atau dapat lebih dari batas minimal yang sudah ditentukan dalam organisasi. Sebaliknya, kinerja seseorang dikatakan kurang baik jika pekerjaannya tidak bisa memenuhi standar yang sudah ditentukan sesuai peraturan dalam organisasi. Untuk memperoleh hasil maksimal, organisasi harus memperhatikan faktor yang bisa menunjang kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dalam perusahaan. Siagian (2009) dalam Lusigita (2017) mengungkapkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan tempat bekerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan berbagai faktor lainnya.

Menurut Nuraini (2013) semua sesuatu yang ada di sekeliling karyawan, situasi dan kondisi yang bisa berpengaruh terhadap karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan merupakan konsep lingkungan kerja. Bambang (1991) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan adalah lingkungan tempatnya bekerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan di lingkungan kerja yang selalu mendukungnya dengan baik akan memberikan hasil kerja yang baik. Namun apabila tempat bekerjanya kurang mendukung dan kurang

memberikan fasilitas yang cukup, karyawan akan menjadi malas sehingga menurunkan kinerja yang diberikan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2009). Kedua jenis lingkungan kerja tersebut wajib diperhatikan dengan baik sebab lingkungan kerja merupakan tempat dilaksanakannya suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil yang baik. Salah satu penelitian tentang lingkungan kerja dilaksanakan oleh Juliarti *et al.* (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas, kuantitas dan kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilaksanakan Nguyen *et al.* (2015) di Vietnam yang menjelaskan lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor kepuasan kerja juga dapat menentukan maksimal atau tidaknya kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang sifatnya pribadi dan personal. Setiap orang punya sumber dan tingkat kepuasannya masing-masing. Kepuasan kerja adalah sikap yang dirasakan karyawan tentang keseluruhan kondisi pekerjaannya. Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa mereka yang puas dengan pekerjaannya mempunyai perasaan positif dengan pekerjaan yang dilakukan tersebut, dan mereka yang kurang puas mempunyai perasaan negatif tentang pekerjaan yang dilakukannya.

Organisasi juga harus mempertimbangkan timbulnya rasa kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang dalam pekerjaannya merasakan ketidaknyamanan, tidak dihargai, dan tidak dapat menyalurkan semua

potensinya, secara otomatis akan membuat karyawan susah fokus dan kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi merupakan salah satu kunci penyemangat untuk membantu peningkatan kinerja karyawan dan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian yang mendukung adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini salah satunya dilaksanakan Yuen *et al.* (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa dilakukan oleh Sununta dan Patarukhuan (2016) membuktikan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka penulis mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan ini, diharapkan bisa menjadi bahan referensi dan masukan untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pendukung dan bisa memberi bukti empiris terkait teori-teori yang

berhubungan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan/Instansi

Dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta.

b. Bagi Akademik

Dilaksanakannya penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya supaya penelitian berikutnya dapat memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pemahaman skripsi ini, penyusunan skripsi dibagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dan tujuan penulisan Skripsi. Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan teori dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas hasil dari penelitian dengan melakukan analisis data dan pembahasan. Pembahasan meliputi karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang harus penulis buat sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN