

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran strategis Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perekonomian telah mendapat perhatian besar di era persaingan bisnis saat ini (Darda et al., 2022; Ruhana, 2012). Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama pertumbuhan ekonomi makro. Sedangkan pada tataran mikro, Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya utama bagi keunggulan bersaing yang berkelanjutan bagi perusahaan (Idris, 2016). Perusahaan saat ini mengandalkan kreativitas dan inovasi untuk bertahan dan memenangkan persaingan bisnis, yang semuanya merupakan hasil pemikiran karyawan yang bekerja dengan penuh dedikasi (Sinaga et al., 2020). Oleh karena itu strategi untuk memenangkan persaingan di era globalisasi saat ini bertumpu pada kemampuan perusahaan dalam memberikan kondisi kerja yang nyaman, kondisi yang nyaman tentunya akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi,

Perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai landasannya, namun sumber daya manusia yang handal dan kompeten masih kurang, walaupun dunia berkembang seiring dengan kemajuan teknologi komputerisasi, manusia tetap dibutuhkan untuk mengelola perusahaan agar menjadi lebih maju. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang memperhatikan kenyamanan dan kepuasan SDM tetap relevan dan penting, agar talenta SDM yang berkualitas tetap berkomitmen untuk bekerja secara maksimal (Saputra, 2021; Sosrowidigdo et al., 2011).

Perasaan nyaman dalam bekerja dapat disebut kepuasan kerja, yang dapat berkaitan dengan peluang pengembangan karir, remunerasi yang diterima, interaksi dengan sesama pekerja, jenis pekerjaan, penempatan kerja dan sebagainya. Jarak tempuh dan lain-lain, Jika semua aspek terpenuhi, maka rasa puas akan terwujud dalam diri karyawan. Sebaliknya

jika tidak terpenuhi maka tingkat kepuasan karyawan akan menurun. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi upah atau gaji yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, kualitas pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya meliputi usia, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika semua aspek tersebut dapat terpenuhi (Amaliyah et al., 2014; Shodiq, 2021; Sumardi, 2018). Namun,

Kepuasan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan. sehingga dapat diperoleh Kepuasan Kerja Karyawan (Handaru et al., 2013; Nabawi, 2020). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan motivasi dan semangat kerja dan pada

akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan Sidanti, (2015).

Kondisi lingkungan fisik yang baik dapat dilihat dari desain ruang kerja yang nyaman untuk bekerja, pencahayaan juga cukup terang, ventilasi udara menjamin sirkulasi udara dan kecukupan sinar matahari juga perlu diperhitungkan agar ruangan tidak penuh sesak. Keberadaan AC harus dijaga agar bakteri atau kuman tidak mengganggu kesehatan. Untuk desain kantor, pemilihan warna cat tembok harus menjadi salah satu yang menggairahkan semangat kerja karyawan, selain memperhatikan estetika. Cat tembok yang kusam harus segera diganti. Meja dan kursi kerja tersedia dengan memperhatikan ergonomi dan ditata dengan rapi, dengan memperhatikan alur logistik kerja sehingga secara umum tercipta lingkungan kerja fisik yang efisien, ringkas dan estetik. Kondisi lingkungan non fisik dapat dilihat dari terjalannya situasi kerja yang penuh kerjasama, berkomunikasi dan berhubungan secara sehat dan setara, sehingga terjalin hubungan interpersonal yang erat, baik terhadap atasan maupun bawahan. Karyawan merasa puas karena adanya jenjang karir yang jelas, tunjangan dan remunerasi yang sesuai, serta penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensinya.

Karyawan harus memiliki motivasi kerja. Motivasi ini bertujuan untuk memberikan semangat kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan kinerja, Perubahan kinerja dapat dilihat dari beberapa faktor seperti penurunan kehadiran, peningkatan perputaran tenaga kerja, peningkatan kerusakan dan munculnya kecemasan, tuntutan dan pemogokan. Jika karyawan menunjukkan

keengganan untuk melakukan pekerjaan karena dihadapkan pada ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian kerja dan rasa tanggungjawab terhadap hasil pekerjaannya cenderung menurun. Salah satu akibatnya adalah seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Akibat selanjutnya adalah kerusakan yang melebihi batas normal. Jika situasi tersebut tidak segera diatasi, kerugian cenderung meningkat dan kepuasan serta kinerja menurun (Mappakalu, 2013; Yuliyani, 2006). Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kegiatan dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun, dibalik tujuan tidak langsung ini, orang juga bekerja untuk mendapatkan bayaran atas pekerjaannya dan menggantungkan hidupnya pada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dari hasil pekerjaannya. Jadi pada dasarnya orang bekerja, tidak hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (Halawa, 2021; Lontoh, 2016). Oleh karena itu, memperhatikan kondisi yang mendorong motivasi untuk mencapai kepuasan dan kinerja perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan.

Penelitian tentang lingkungan kerja, motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia saat ini cukup penting untuk dilakukan. Pekerjaan karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia membutuhkan fisik yang prima, namun di tengah lingkungan kerja yang terbatas. Dalam melayani pelanggan, karyawan PT. Berkah Ridho Cinta

Indonesia seringkali kesulitan untuk beristirahat sejenak karena fasilitas yang minim. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia membutuhkan motivasi yang tinggi agar selalu siap melayani berbagai macam pelanggan yang khas.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASANKERJA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasankerja sebagai variabel *intervening* ?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerjasebagai variabel *intervening* ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengontruksi model yang dapat menjelaskan sehingga tujuan spesifik yang diharapkan yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melaluikepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasankerja sebagai variabel *intervening*

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berkontribusi kepada perusahaan, konsumen atau pelanggan ataupun pembaca. Manfaat yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis:

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan ilmu pengetahuan sertawawasan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan dalam penelitian selanjutnya guna memberikan pengetahuan di dunia pendidikan Indonesia.

2. Manfaat Praktisi :

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada perusahaan dalam pengembangan dan dijadikan dasar bahan pertimbangan dalam membuat keputusan. Sedangkan bagi Akademisi diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan wawasan bagi pembaca.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan penelitian pada bab I ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan penelitian pada bab II ini menjelaskan tentang kumpulan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah, dan buku selain teori juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian pada bab III ini berisikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, alat analisis data dan evaluasi model.

BAB IV PEMBAHASAN

Penulisan penelitian pada bab IV ini berisikan tentang deskripsi data,

analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penulisan penelitian pada bab V ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran.