

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong perkembangan kemajuan, membuka masa depan, dan memberi harapan kehidupan perusahaan di masa yang akan datang. Hal tersebut mengakibatkan adanya berbagai keterbukaan di semua kehidupan masyarakat di dunia, sehingga menimbulkan persaingan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka hanya di negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu memenangkan persaingan tersebut, karena kunci kemampuan daya saing adalah manusia yang berkualitas akan mampu menciptakan keunggulan kompetitif.

Dalam konteks bisnis, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor fundamental yang berperan penting untuk mencapai keunggulan bersaing suatu perusahaan. Keunggulan tersebut dapat dicapai dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Dampak dari pengelolaan tersebut secara langsung dapat terlihat pada kinerja sumber daya manusia, yang juga berimbas pada perbaikan atau peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Oktavia & Alam Syamsul, 2020)

Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh (Dessy & Sanuddin, 2013). Dengan kata lain kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan sejauh mana pemahaman dan penerimaan karyawan tentang tujuan organisasi atau perusahaan. Yang dimaksud tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak

dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Tentunya tidak mudah mencapai kinerja karyawan yang optimal dan berkesinambungan.

Diperlukan kajian-kajian mengenai berbagai faktor yang dapat memengaruhi setiap elemen dari kinerja karyawan tersebut. Seperti faktor lingkungan kerja karyawan, faktor motivasi karyawan, dan juga faktor kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Berbagai faktor tersebut dapat dikaji lebih dalam untuk melihat manakah yang harus diprioritaskan terlebih dahulu untuk mengetahui faktor manakah yang berdominan lebih berpengaruh terhadap meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja, serta motivasi merupakan faktor-faktor penting yang dapat dikaji secara ilmiah mengenai dampaknya terhadap kinerja karyawan. Namun disisi lain, faktor kepuasan kerja karyawan juga menjamin tinggi rendahnya hasil kerja yang dihasilkan karyawan tersebut (Oktavia & Alam Syamsul, 2020)

Menurut Martoyo (2000) dalam (Dessy & Sanuddin, 2013). Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut studi Wahab (2012) kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan.

Menjaga motivasi karyawan tidak kalah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual Robbin (2002:55) dalam (Ayu & Suprayetno, 2005). Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Astutik, 2017) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, lingkungan kerja terbagi atas dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Luwes Group merupakan salah satu pengembang pusat perbelanjaan modern yang berupa toko serba ada (TOSERBA) di eks-karesidenan Surakarta dan sebagian Jawa Tengah bagian utara. Pada tahun 2015 pusat perbelanjaan yang dimiliki bahkan sudah mencapai 20-an, yang tersebar di kabupaten Karanganyar, Sukoharjo, Klaten, Sragen, Wonogiri, Boyolali, Surakarta, Purwodadi, Blora dan Pati. Toserba Luwes merupakan salah satu pusat perbelanjaan megah yang menyediakan berbagai macam kebutuhan harian masyarakat dengan berbagai jenis merek dan ukuran pada tingkat harga yang bervariasi. Dalam operasionalnya sehari-hari toserba luwes menghadapi persaingan dari kompetitor yang beragam, mulai dari mall, swalayan, toko grosir, pasar tradisional dan pedagang pengecer pada wilayah yang sama. Dari beberapa uraian di atas, penelitian ini lebih memfokuskan pada lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja dari karyawan Luwes Di Kota Surakarta untuk menganalisis seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan Luwes.

Oleh karena itu akan sangat menarik dilakukan penelitian yang menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengambil judul “Analisis Kepuasan Kerja Berbasis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Luwes Di Kota Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan Luwes Di Kota Surakarta?

2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Luwes Di Kota Surakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Di Kota Surakarta?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Di Kota Surakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Di Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Luwes Di Kota Surakarta.
2. Menganalisis dan membahas pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Luwes Di Kota Surakarta.
3. Menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Luwes Di Kota Surakarta.
4. Menganalisis dan membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Luwes Di Kota Surakarta.
5. Menganalisis dan membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Luwes Di Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik lagi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan wawasan serta ilmu pengetahuan yang lebih luas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagi kalangan akademik.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti lain sesuai dengan bidang yang diteliti.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dibagi menjadi lima bab yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi mengenai tinjauan teori yang berupa penjelasan terkait dengan penyusunan skripsi, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan meliputi, jenis penelitian, metode pengumpulan data, data dan sumber data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan hasil dari penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk pihak-pihak yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN