

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang memiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (gold) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal Bintoro & Daryono (dikutip di Oktadila, sofi & syarifuddin, 2021:157).

Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen ke organisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2019:7). Dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya pada kemampuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga menyangkut sumber tenaga kerja karyawan yang mengelola faktor - faktor kinerja karyawan itu sendiri.

Perusahaan dalam mencapai tujuan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Hal yang penting dalam pengelolaan

sumber daya manusia adalah mengenai kinerja. Menurut Pabundu (dikutip di Busro, 2018:88) Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok.

Berhasilnya kegiatan disetiap organisasi perusahaan tergantung sumber daya manusia yang dimiliki, sebab yang melakukan semua kegiatan dalam organisasi itu adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja seorang karyawan dan lingkungan kerja karyawan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya agar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Karena pada umumnya sumber daya manusia berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Sebuah perusahaan yang mampu mengedepankan nilai atau value dari sumber daya manusianya atau karyawannya adalah ciri-ciri perusahaan yang akan selalu solid kedepannya. Beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja serta lingkungan kerja yang ada dalam kebijakan sebuah perusahaan terkait.

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap

umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selain faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap jalannya aktifitas pekerjaan bagi karyawan, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2019:118) lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai tujuan suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

PT. Daya Anugrah Mandiri atau lebih dikenal dengan Daya Motor adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan perawatan sepeda motor honda beserta suku cadangnya. Perusahaan ini berlokasi di Jln. DR. Moh Hatta RT. 011 RW. 005 Kemalaraja Baturaja Timur, Kab. Ogan Komering Ulu. PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Juga melayani penjualan sepeda motor dengan sistem cash dan kredit, selain itu perusahaan menyediakan fasilitas service bengkel untuk konsumen Daya Motor maupun dari dealer honda lain. Perusahaan tersebut dituntut untuk terus meningkatkan

daya saingannya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja kerjanya maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan demi kelancaran perusahaan. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai kepuasan kerja kepada 25 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja Pada PT. Daya
Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A.	Pekerjaan						
1.	Pekerjaan dapat membuat pegawai puas	60,0	40,0				3,60
2.	Pekerjaan yang jelas akan memberikan efek positif	40,0	60,0				3,40
3.	Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya	64,0	28,0	8,0			3,55
B	Upah						
1.	Selain upah yang diberikan apakah ada insentif tambahan	32,0	64,0	4,0			3,30
2.	Kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab	36,0	64,0				3,35
3.	Upah yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan	72,0	28,0				3,70
C	Promosi						
1.	Setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk	32,0	60,0	8,0			3,24

	pengembangan karier						
2.	Merasa senang karena ada kesempatan untuk menunjukkan keahlian	52,0	48,0				3,52
3.	Kesempatan promosi jabatan yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	28,0	60,0	12,0			3,16
D	Pengawas						
1.	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik	60,0	40,0				3,60
2.	Pimpinan dapat memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja	24,0	76,0				3,24
3.	Pemimpin selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan	80,0	20,0	4,0			3,80
D	Rekan Kerja						
1.	Rekan kerja saling membantu guna mencapai kinerja yang baik	32,0	60,0	8,0			3,24
2.	Rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan	28,0	72,0				3,28
3.	Membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan	84,0	16,0				3,84

sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner Sementara (2023)

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner pra-survey pada tabel 1.1 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator promosi jabatan yaitu sebesar 3,16 yang menyebutkan bahwa promosi jabatan pada PT. Daya Anugrah Motor (Daya Motor) belum tercapainya dengan baik terutama dibidang marketing karena sistem yang dibuat perusahaan

berdasarkan target penjualan yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Sehingga karyawan merasa beban yang diberikan cukup berat tidak seimbang dengan apa yang didapat. Oleh karena itu karyawan harus mampu mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan mampu mencapai target penjualan tersebut, maka karyawan akan berkesempatan dipromosikan untuk naik jabatan, tetapi jika karyawan tidak mampu mencapai target tersebut maka karyawan akan mendapatkan surat peringatan.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tabel 1.2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai lingkungan kerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. Berikut hasil dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai lingkungan kerja kepada 25 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja.

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A	Suasana Kerja						
1.	Suasana kerja terasa nyaman dengan kondisi yang ada	28,0	52,0	20,0			3,08
2.	Ruangan yang disediakan cukup untuk melakukan pekerjaan	32,0	56,0	12,0			3,20
3.	Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan selama kerja	36,0	64,0				3,36
B	Hubungan dengan Rekan Kerja						
1.	Kerja sama antar rekan	32,0	68,0				3,32

	kerjaterjalin sangat baik						
2.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	60,0	40,0				3,60
3.	Terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja	36,0	60,0	4,0			3,32
C	Tersedianya Fasilitas Kerja						
1.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	40,0	60,0				3,40
2.	Lahan parkir sudah memadai	76,0	24,0				3,76
3.	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja	64,0	36,0				3,64

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2023)

Berdasarkan hasil pra-survey tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil di indikator suasana kerja yaitu sebanyak 3,08 yang menyebutkan bahwa suasana kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dikarenakan kondisi tempat kerja yang berada dipinggir jalan lintas sumatera yang menyebabkan kebisingan, oleh karena itu pekerjaan yang dilakukan sedikit terganggu dengan adanya suara kenalpot, suara kendaraan dari jalan raya. Serta tata letak yang kurang tepat dibagian penjualan motor dan tempat service yang berada dalam satu ruangan. Sehingga membuat karyawan di bidang marketing sedikit terganggu dengan adanya suara service motor yang berada di perusahaan tersebut yang mengakibatkan karyawan menjadi terganggu dan kurang konsentrasi saat bekerja. Keadaan inilah yang terkadang mengurangi kinerja karyawan yang ada pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. Permasalahan kepuasan kerja dan lingkungan kerja

yang ada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja, berdampak pada sisi kinerja karyawan yang dilihat masih belum maksimal. Hal ini tentu berpengaruh terhadap visi dan misi perusahaan yang memiliki tujuan untuk mengembangkan dan memajukan PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang diuraikan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

