

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) selalu melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia sebaik mungkin. Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia sangatlah penting dikarenakan aset yang paling berharga bagi organisasi, dimana sumber daya manusia itu berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan dalam perusahaan maupun instansi baik dari sektor produksi, perdagangan, keuangan, dan jasa.

Menurut kasmir (2017:5) semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktifitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar di antara makhluk lainnya. Masalahnya di antara manusia satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda. Akan tetapi jika memiliki tujuan yang sama, maka manusia

dengan mudah untuk dikelola sekalipun memiliki perbedaan seperti di permukaan di atas.

Guna mencapai semua itu seluruh SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, kesehatan, pendidikan, liburan dan kesejahteraan lainnya.

Pada era sekarang ini sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu perusahaan semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut di harapan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2021:73) Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja juga dapat diukur sebagai wujud kesejahteraan yang dicapai oleh setiap karyawan. Jika karyawan tidak sejahtera dalam bekerja akan tercermin pada kinerjanya yang rendah. Kepuasan kerja dapat muncul kepada setiap karyawan yang menyesuaikan

kebutuhan karyawan yang berbeda. Kebutuhan tidak hanya dalam bentuk materi (gaji) akan tetapi juga termasuk non materi seperti prestasi, jabatan, kesempatan mengembangkan diri, dan sosial. Kebutuhan materi maupun non materi dapat dipenuhi melalui cara dan proses selama bekerja dengan kemampuan yang dapat memberikan manfaat bagi tempat karyawan bekerja. Pada saat bekerja umumnya setiap karyawan mulai mempunyai harapan untuk mencukupi suatu kebutuhan.

Kepuasan kerja tidak tercapai biasanya muncul pada saat seorang karyawan memiliki sebuah harapan terhadap organisasinya namun tidak terwujud. Hal tersebut merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang diterimanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja dapat terjadi pada saat imbalan yang diterima karyawan tidak seperti harapan terhadap kerja yang dilakukan seorang karyawan terhadap organisasinya. Setiap karyawan dalam bekerja mampu melibatkan dirinya serta lingkungan kerjanya untuk mempengaruhi hasil dari proses karyawan dalam bekerja. Proses karyawan dalam bekerja dapat mendorong karyawan guna memaksimalkan kemampuan kerjanya sehingga dapat berkontribusi terhadap organisanya. Secara umum kepuasan kerja diukur melalui reaksi yang diterima oleh setiap karyawan di tempat kerja.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016:82) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah

penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaanya. Dengan adanya lingkungan yang baik akan menimbulkan rasa nyaman dan senang. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan-karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat, sehingga dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan bisa dicapai secara maksimal. Jika tidak adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan lain, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan. Saat tujuan perusahaan tidak dicapai maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan

Penelitian ini mengambil objek di PT Permata *Finance* Cabang Baturaja merupakan perusahaan multi *finance* yang bergerak dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor. Setelah melakukan investasi awal untuk segera mengkonsolidasikan kedalam sistem yang terbaik, PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja melaksanakan sebuah program pembiayaan kendaraan dengan melakukan promosi-promosi ke beberapa daerah dan beberapa iklan di koran dan di media sosial sampai program tersebut menyebar ke beberapa penjuru daerah secara nasional sampai pada akhirnya PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja mempunyai kemampuan untuk mendukung kegiatan customer yang sangat agresif. Oleh karena itu PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja sangat membutuhkan kinerja karyawan yang bijak dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*, tingkat keberhasilan individu maupun kelompok yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan kinerja yang di capai, dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitis, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko, maka kinerja perusahaan akan meningkat, dan mendukung hubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, gaji sesuai yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja realitas, akan memberikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja. Terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja, dari salah satu teori indikatornya yaitu pekerjaan, terdapat karyawan yang mengaku mengerjakan suatu hal pekerjaan yang bukan di bidangnya, padahal karyawan tersebut adalah *Account officer (AO)* *Survey* tetapi terkadang juga harus membantu pekerjaan *Account Officer (AO)* *Tagih* sedangkan itu bukan tugas nya, sehingga menyebabkan rasa ketidaknyamanan dan berkurangnya rasa kepuasan kerja karyawan, dan juga dalam hal ini terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa surat izin dan bahkan sebagian ada yang resign di sebabkan karena ketidak sesuaian pekerjaan yang karyawan kerjakan di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan pun menurun.

Selain itu berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja. Terdapat permasalahan dimana keadaan lingkungan

kerja di PT Permata *Finance* Cabang Baturaja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman terlihat, masih adanya file-file yang tidak tertata rapi disekitar tempat kerja karyawan, suhu udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan kurangnya jumlah pengatur jumlah suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, sehingga hal ini berpengaruh terhadap aktivitas sehari-hari. Dan kondisi tersebut dapat mengakibatkan semakin menurunnya kinerja karyawan. Salah satu upaya dalam maningkatkan kinerja karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Pada Pt Permata Finance Cabang Baturaja”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata *Finance* cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada PT. Permata *Finance* cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait antara lain:

a. Peneliti

penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembang teori utama untuk penelitian dimasa yang akan datang.

b. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

c. Bagi PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja dalam pengolahan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM yang lebih baik.