

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti jaman sekarang ini, perkembangan dunia usaha dan kerja semakin saling bersaing. Perusahaan dituntut untuk terus melakukan perubahan baik secara eksternal maupun internal agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Secara internal perusahaan melakukan pengembangan dan penataan pada sumber daya manusia didalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam mendukung jalannya sebuah kinerja perusahaan. Pada setiap organisasi atau perusahaan menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut

Untuk mengembangkan sebuah organisasi menjadi lebih maju, organisasi harus menitik beratkan pada SDM yang dimiliki guna menjalankan fungsi organisasi dengan optimal, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Pada saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas

yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Rahmat, dkk, 2017:3)

Menurut Mangkunegara (2015:121) Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Mangkunegara (2015:67) menyebutkan Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerjanya kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain: umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan Pendidikan. (Mangkunegara,2015:117). Sementara itu Menurut Siagian (2015:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari bisnis yang dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak

mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011:26)

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT Permata Finance Cabang Baturaja masih kurang, penurunan kinerja yang terjadi pada karyawan terdapat pada hasil kerja yang mereka hasilkan menurun, hal ini terlihat dari kedisiplinan mereka yang mengalami penurunan, dalam hal ini masih ada karyawan yang telat datang ke perusahaan, terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa surat izin dan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan masih tidak sesuai target/waktu yang ditentukan, sehingga kinerja mereka menurun. Menurut salah satu karyawan mengatakan bahwa tidak semua divisi atau sebagian karyawan merasa puas dengan gaji dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Gaji yang diberikan oleh perusahaan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari karyawan PT Permata Finance Cabang Baturaja dan tidak seimbang dengan pertumbuhan ekonomi yang ada, padahal gaji yang diterima oleh karyawan ada yang Rp.3.141.000 bahkan lebih, tetapi memang masih ada karyawan yang mendapat gaji sebesar Rp.2.060.000 perbulan hal inilah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun tetapi bagi karyawan yang gajinya besar kinerjanya akan meningkat. Bukan hanya gaji saja yang mempengaruhi penurunan kinerja, karyawan juga merasakan bosan atau jenuh pada pekerjaan yang mereka kerjakan setiap harinya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT Permata Finance Cabang Baturaja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu 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 suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, desain tempat kerja atau ruang pada masing-masing bidang belum dipisah-pisahkan sehingga hal ini berpengaruh terhadap aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Permata Finance Cabang Baturaja merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan atau *leasing* yang memberikan fasilitas lebih diantara Finance yang ada di Baturaja Ogan Komering Ulu. Satu dari sekian banyak keberhasilan PT. Permata Finance yang paling signifikan adalah keberhasilan dalam menyelesaikan implementasi pada sistem pembiayaan kendaraan. Saat ini PT. Permata Finance hanya memberikan pembiayaan kendaraan bermotor roda dua saja. Setelah melakukan investasi awal untuk segera mengkonsolidasikan kedalam sistem yang terbaik, PT. Permata Finance melaksanakan sebuah program pembiayaan kendaraan dengan melakukan promosi-promosi ke beberapa daerah dan beberapa iklan di koran sampai program tersebut menyebar ke beberapa penjuru daerah. PT Permata Finance Cabang Baturaja ini mempunyai visi Menjadi perusahaan multi finance yang profesional, sehat dan profitable.

Berdasarkan permasalahan dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, peneliti merasa perlu melakukan penelitian mengenai factor kepuasan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Permata Finance Cabang Baturaja sehingga peneliti mengajukan judul penelitian tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Permata Finance Cabang Baturaja.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Permata Finance Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Permata Finance Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak perusahaan dengan memberikan gambaran atau masukan mengenai pandangan karyawannya atas Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang sedang berjalan sehingga diharapkan perusahaan dapat memperbaiki apabila terdapat kekurangan.

2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memperkaya hasil-hasil penelitian, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.

3) Bagi Universitas

Diharapkan dapat menambah informasi dan referensi perpustakaan dan memberi manfaat bagi mahasiswa lain dalam penelitian lebih lanjut