

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam operasi suatu organisasi atau perusahaan, terlepas dari skala operasionalnya. Kualitas SDM memegang peran sentral dalam meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Meskipun modal, teknologi, dan bahan baku tersedia dalam jumlah memadai, tanpa SDM yang berkualitas dan manajemen yang profesional, hal tersebut menjadi kurang efektif. SDM berkontribusi signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam pertumbuhan laba maupun peningkatan aset (Utomo, 2013).

Kemajuan sebuah perusahaan tercermin dari kemampuannya dalam mengelola kinerja karyawan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Sutrisno (2017), kinerja mencerminkan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik itu dalam hal kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Keberhasilan individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya berkontribusi pada kinerja karyawan secara keseluruhan di dalam suatu organisasi.

Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, perhatian terhadap lingkungan kerja menjadi penting. Setiap karyawan akan berinteraksi dengan kondisi lingkungan kerja saat menjalankan tugasnya. Menurut Nursasongko (2019), lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kondisi lingkungan yang nyaman dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menghambat kinerja karyawan karena mereka mungkin tidak dapat bekerja dengan optimal.

Hasil survei menurut *Pricewaterhouse Coopers International* (PwC) menunjukkan bahwa dalam laporan bertajuk *Asia Pasific Workforce Hopes and Fears Survey 2023*, sebanyak 75 persen karyawan di Indonesia menyatakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka, yang melebihi rata-rata tingkat kepuasan kerja di Asia Pasifik sebesar 57 persen. Indonesia menduduki peringkat kedua di Asia Pasifik dalam hal tingkat kepuasan kerja, dengan Thailand menempati peringkat pertama dan Filipina, China, dan India berada di peringkat ketiga. Namun, mayoritas karyawan di Asia Pasifik, termasuk Indonesia, merasa pesimis terhadap masa depan perusahaan mereka, dengan hanya 51 persen yang percaya bahwa perusahaan tempat mereka bekerja dapat bertahan lebih dari 10 tahun. Meskipun begitu, karyawan Generasi Z menunjukkan tingkat kesadaran yang lebih tinggi akan pentingnya transformasi untuk menjaga relevansi perusahaan di masa depan, dibandingkan dengan Generasi X dan *Baby Boomer*. (CNBC, 2023)

Perkembangan industri makanan dan minuman di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan seiring dengan meningkatnya kebutuhan konsumen akan produk-produk berkualitas. Sebagai salah satu pemain utama di sektor ini, PT Mayora Indah Tbk telah berhasil mengukuhkan dirinya sebagai perusahaan terkemuka dalam bidang *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG). PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi barang, khususnya produk-produk *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) seperti torabika, kopiko, roma, energen, chokichoki, kiss, dan lainnya yang diproduksi oleh Mayora Group. Perusahaan ini memiliki sejumlah cabang di seluruh Indonesia, termasuk tiga cabang di wilayah Lampung, yaitu Bandar Lampung, Punggur, dan Lampung Utara.

Evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan melihat kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil

wawancara peneliti menemukan metode pengukuran kinerja yang diterapkan di Sentra PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) melibatkan penilaian terhadap kemampuan dan hasil pencapaian karyawan. Diharapkan bahwa dengan adanya pengukuran kinerja ini, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan komitmen yang baik terhadap perusahaan. Di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group), kinerja karyawan dianggap baik atau buruk dapat dilihat dari produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang tercatat sebagai berikut:

Hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora) Kotabumi. Gary Dessler (2000) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan proses terstruktur untuk membandingkan pencapaian individu dengan standar yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar mencapai kinerja yang lebih baik dari rata-rata. Sistem penilaian kinerja yang efektif harus mampu mengatasi berbagai tantangan eksternal yang dihadapi oleh karyawan di luar lingkup pekerjaannya.

Selama melakukan observasi di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group), beberapa masalah terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan teridentifikasi. Berdasarkan hasil wawancara bersama Pak Eko selaku Supervisor, ditemukan beberapa masalah yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Salah satu masalah utama adalah tidak tersedianya tempat istirahat yang memadai bagi karyawan, sehingga mereka kesulitan mendapatkan waktu istirahat yang nyaman selama bekerja. Selain itu, lahan parkir yang tersedia berada di luar perusahaan, yang menambah ketidaknyamanan dan menyulitkan akses bagi karyawan. Masalah-masalah ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk perbaikan kondisi kerja demi meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kesesuaian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Tidak hanya masalah lingkungan kerja, namun juga terdapat isu dalam hal kepuasan kerja. Salah satunya adalah pembayaran gaji dan bonus yang sering kali terlambat juga menjadi keluhan utama di kalangan karyawan. Selain itu, kebijakan potongan gaji harian bagi karyawan yang tidak hadir semakin memperburuk tingkat kepuasan mereka. Kondisi-kondisi ini menggarisbawahi kebutuhan mendesak untuk melakukan perbaikan dalam kondisi kerja guna meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Selain itu, promosi jabatan juga sulit dicapai, dengan karyawan staff memerlukan waktu yang lama untuk naik jabatan atau menjadi karyawan tetap. Kehadiran karyawan di tempat kerja juga menjadi indikator kinerja yang penting. Kehadiran yang tepat waktu menunjukkan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, sementara kehadiran yang sering terlambat dapat mengganggu kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan penelitian Hamali (2016) yang menekankan bahwa prestasi individu berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Para karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dengan memiliki tingkat kinerja yang optimal, sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Kinerja karyawan memiliki peran krusial sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup

terhadap kinerja karyawan, karena penurunan kinerja dari para karyawan dapat berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan (Handoko : 2014)

Berdasarkan pertimbangan masalah terkait, penulis merasa terdorong dan tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan disajikan dalam skripsi berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CIPTA NIAGA SEMESTA (MAYORA GROUP) KOTABUMI"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap dengan kinerja karyawan PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap dengan kinerja karyawan PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan yang berjumlah 56 orang di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi

### **1.3.3 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan Mei s.d Juli 2024.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap dengan kinerja karyawan PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Kotabumi
2. Untuk Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap dengan kinerja karyawan PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Kotabumi
3. Untuk Mengetahui Apakah lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Kotabumi

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini, diharapkan akan tercipta manfaat yang dapat dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

#### **1.5.1 Manfaat akademis**

1. Memberikan sumbangan penting pada pengetahuan akademis terkait analisis dampak lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi.
2. Menjadi rujukan yang berharga bagi peneliti, mahasiswa, atau akademisi lain yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks lingkungan

kerja dan kepuasan kerja di institusi seperti PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi.

3. Menyediakan dasar teoritis yang kuat dan panduan praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, peningkatan lingkungan kerja, dan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi guna optimalisasi kinerja mereka.

### **1.5.2 Manfaat praktis**

1. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan kesempatan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi. Hal ini akan membuka wawasan baru dan pengalaman dalam menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di institusi tersebut.
2. Bagi PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi, penelitian ini memberikan manfaat dengan menyediakan wawasan yang lebih terperinci tentang bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, kantor dapat meningkatkan dan mengoptimalkan lingkungan kerja serta strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan respons terhadap tugas-tugas mereka.
3. Bagi mahasiswa, khususnya yang berminat dalam bidang manajemen sumber daya manusia atau psikologi industri, hasil penelitian ini akan menjadi referensi penting. Studi ini dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan yang berharga untuk memperluas pemahaman mereka tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan dibuat agar dapat memperoleh gambaran yang menyeluruh serta mempermudah pemahaman atas penelitian. Kerangka penulisan penelitian ini disajikan dalam lima bab yang masing-masing dijabarkan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, dan penjelasan tentang prestasi kerja karyawan di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini memuat teori-teori yang akan digunakan untuk penelitian, teori yang mendukung penelitian. Bab ini berisi tentang apa itu Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mengungkapkan bentuk apa saja yang digunakan untuk penyelesaian permasalahan yang ada di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.



**DAFTAR PUSTAKA**

Daftar pustaka memuat sumber kepustakaan yang digunakan dalam pelaksanaan dan pembuatan skripsi, daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi.

**LAMPIRAN**

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, table, formulir, ataupun flowchart