

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting baik secara individu maupun berkelompok, Sumber Daya Manusia ialah salah satu penggerak atas lancarnya dalam sebuah perusahaan, bahkan maju atau mudurnya perusahaan. Salah satu faktor yang sangat penting yang harus dikelola dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Kepuasan kerja juga berperan penting bagi organisasi atau perusahaan, sebab kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan juga oleh manajemen. Kepuasan kerja pada dasarnya hanyalah bersifat yang individual. Setiap individu yang berada di lingkungan organisasi atau perusahaan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai apa yang dirasakannya. Secara garis besar kepuasan kerja ialah gambaran hati atau perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimana individu itu memandang pekerjaannya yang ada, dan dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja bukan keadaan yang tetap dan bisa diubah oleh pengaruh dalam pribadi orang maupun pengaruh diluar seperti lingkungan kerja atau beban pekerjaan. Kepuasan kerja tidak hanya di dapat dengan memperoleh pekerjaan yang memiliki gaji yang tinggi tapi karyawan juga memilih faktor lingkungan kerja, hubungan sesama rekan kerja yang baik dan keamanan kerja yang terjamin. Kepuasan kerja juga dapat ditingkatkan dengan memberi kesempatan promosi untuk pekerja yang punya prestasi tinggi atau diberikan kenaikan gaji yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan. Rasa pencapaian kerja lewat kesempatan promosi dapat membantu karyawan ikut merasa bangga dan mendapatkan rasa puas dengan pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja karyawan tidak berdiri sendiri namun dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2019:) yaitu: 1). Kesempatan untuk maju; 2) keamanan kerja; 3) gaji 4) perusahaan dan Manajemen; 5) pengawasan; 6) faktor intrinsik dari pekerjaan; 7) kondisi kerja; 8) aspek sosial dalam pekerjaan; 9) komunikasi; dan 10) fasilitas. Menurut Robbins and Judge dalam Nurfitriani (2017). Tingkat kinerja karyawan yang rendah maka akan berdampak pada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan, misalkan meninggalkan pekerjaan, menurunnya semangat kerja, tidak mengerjakan tugas sesuai deadline, karyawan banyak yang terlambat, karyawan yang bekerja secara terampil sedikit, menghindari tanggung jawab.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif pada unsur tersebut dengan memfokuskan diri pada peningkatan Sumber daya manusia. Menurut Putra et al (2016), lingkungan kerja yang ada di tempat kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah 9 satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat

dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, Karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Secara teoritis Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan
PT. Fastrata Buana Lampung

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Branch Manager	1 Karyawan
2.	Branch Office Manager	1 Karyawan
3.	Sales Manager	1 Karyawan
4.	Supervisor Sales	2 Karyawan
5.	Supervisor Marketing	1 Karyawan
6.	Supervisor Logistik	1 Karyawan
7.	Supervisor FAA	1 Karyawan
8.	Supervisor HRD	1 Karyawan
9.	Cashier	1 Karyawan
10.	Admin	5 Karyawan
11	Sales	19 Karyawan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
12	Staff/Karyawan	20 Karyawan
11.	Driver/ Helper	10 Karyawan
12.	OB	1 Karyawan
13.	Security	3 Karyawan
Jumlah		68 Karyawan

Sumber : PT. Fastrata Buana Lampung, (2023)

Dalam meningkatkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan melihat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan gaji, tunjangan, melakukan promosi jabatan didalam lingkungan kerja perusahaan lebih memperhatikan temperatur udara / suhu udara dan kebersihan lingkungan, penerangan yang buruk dapat mengakibatkan kelelahan mata dengan berkurangnya daya efisiensi kerja, penerangan yang memungkinkan tenaga kerja dapat melihat objek yang dikerjakannya secara jelas kerja sehingga karyawan merasa nyaman saat melakukan kinerja. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya, kinerja karyawan merupakan hasil yang dilakukan dalam bekerja, dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi yang tinggi, memberikan alasan untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan mendapatkan layaknya hak seperti menjadi karyawan tetap dan bekerja sesuai dengan visi nya dan waktu sesuai dengan jam kerja.

PT. Fastrata Buana Lampung dipilih sebagai tempat penelitian, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan distributor kopi yang berdiri sejak tahun 1992 sampai sekarang. Kapal Api Group atau PT. Fastrata Buana Lampung merupakan perusahaan yang menangani penjualan dan distributor produk Kapal Api Group. Berikut ini tabel mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Lampung yang dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Fastrata Buana Lampung

Kriteria Penilaian	Penilaian (%)	Kategori
Jumlah Pesanan	91-100	Sangat Baik
	76-90	Baik
	65-75	Cukup
	51-64	Kurang
	<50	Buruk
Jumlah Produk Yang Terjual	91-100	Sangat Baik
	76-90	Baik
	65-75	Cukup
	51-64	Kurang
	<50	Buruk
Laporan	91-100	Sangat Baik
	76-90	Baik
	65-75	Cukup
	51-64	Kurang
	<50	Buruk

Sumber: PT. Fastrata Buana Lampung Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Lampung, yang merupakan standar penilaian yang dilakukan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan, faktor penilaian kinerja pada PT. Fastrata Buana Lampung yang terdiri dari jumlah pesanan yang dapat dipenuhi sesuai dengan waktu ditentukan, jumlah produk yang terjual, dan jumlah laporan yang dibuat tepat waktu. Penilaian mengenai kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Lampung dapat dilihat dari Tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Fastrata Buana Lampung Tahun 2023

Indikator	Penilaian (%)	Kategori
Jumlah pesanan yang dapat dipenuhi sesuai dengan waktu yang ditentukan	77	Baik
Jumlah produk yang terjual	82	Baik
Jumlah laporan yang dibuat tepat waktu	77	Baik
Rata-rata penilaian kinerja karyawan	78,6	Baik

Sumber: PT. Fastrata Buana Lampung Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Fastrata Buana

Lampung Tahun 2023, menjelaskan bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Lampung sebesar 78,6%, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam kategori baik, namun jika dilihat dari skor rata-rata penilaian kinerja karyawan dapat dikatakan kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Lampung masih dianggap rendah. Hal tersebut didukung dengan observasi yang dilakukan di PT. Fastrata Buana Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Observasi Peneliti PT. Fastrata Buana Lampung

Tanggal	Aspek	Hasil Observasi
22 Mei 2023	Sistem penilaian dan pencapaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kepuasan kinerja berdasarkan pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerjasama, kemampuan dalam masalah, kemampuan berkomunikasi, produk yang dihasilkan, penjualan terhadap produk dan hubungan karyawan dengan sekitarnya. ✓ Penilaian kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Lampung memperoleh penilaian 77,5 yang dianggap baik berdasarkan evaluasi penilaian kinerja.
31 Mei 2023	Kondisi Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Terdapat karyawan yang bekerja pada saat jam istirahat ✓ Terdapat karyawan yang masih bekerja saat jam waktu pulang

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 peneliti sudah melakukan observasi sebanyak 2 kali. Pertama pada tanggal 22 Mei 2023 peneliti menanyakan mengenai sistem penilaian dan pencapaian kinerja, pada sistem penilaian kinerja dapat diukur berdasarkan pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerja sama, kemampuan dalam menyelesaikan masalah, kemampuan berkomunikasi dan hubungan karyawan dengan sekitarnya. Dan observasi kedua dilakukan pada tanggal 31 Mei 2023 peneliti menanyakan mengenai kondisi pekerjaan, terdapat karyawan yang bekerja pada saat jam istirahat sehingga menimbulkan kelelahan fisik saat bekerja, terdapat karyawan yang masih bekerja saat jam waktu pulang. hal ini berakibat pada kurangnya konsentrasi frustrasi karyawan dalam bekerja yang akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja yang akan berdampak pada lemahnya kinerja karyawan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Menurut Hutabarat,

(2019) Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang positif yang dapat menyenangkan dari penghargaan yang diterima karyawan dari berbagai aspek pekerjaannya dengan adanya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Penelitian lain mengenai kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan ada pada tabel 1.5 berikut ini

Tabel 1.5 Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Positif dan signifikan	1. Chadek Novi Karisma Dewi (2018) 2. Paparang, Areros dan Tatima (2021) 3. Iwan Kurnia Wijaya (2018)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Azhari, Resmawan dan Ikhsan (2021)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2023

Berdasarkan *Research Gap* di atas menghasilkan penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan dalam kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin banyak penelitian yang menyatakan pengaruh signifikan dan positif membuat peneliti untuk membuktikan kebenaran dari *Research Gap* yang dikumpulkan.

Tabel 1.6 Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Positif dan signifikan	1. Pidha Tri Rahayu (2019) 2. Sovia Zahrianti Etika (2020) 3. Josephine dan Harjanti (2017)

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Hanafi dan Yohana (2017) 2. Cahya Widuri Wulan (2019)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2023

Berdasarkan *Research Gap* di atas menghasilkan penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin banyak penelitian yang menyatakan pengaruh signifikan dan positif membuat peneliti untuk membuktikan kebenaran dari *Research Gap* yang dikumpulkan.

Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fastrata Buana Lampung. Pada uraian tersebut maka Penulis mengangkat judul Penelitian “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fastrata Buana Lampung**”.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Fastra Buana Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Fastra Buana Lampung?
3. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Fastra Buana Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Fastra Buana Lampung.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastra Buana Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuanasa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastra Buana Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan dapat menjadi masukan dan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan untuk dapat berkontribusi penuh terhadap kemajuan perusahaan serta mengevaluasi kinerja karyawan .

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan mengenai kemampuan kinerja karyawan, penelitian ini dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Lampung.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah Karyawan di PT. Fastrata Buana Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Kepuasan Kerja da lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fastrata Buana Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Fastrata Buana Lampung JL. Tembesu 3 gudang 1 dan 2 Campang Raya Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2022.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematis penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan definisi teori, kerangka pikir dan uji hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, variable penelitian, definisi operasional variable penelitian, uji instrumen data, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis .

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini hasil dan pembahasan menjelaskan deskripsi objek penelitian dan pembahasan setiap variable independen. Bab ini juga menjelaskan statistik deskriptif dan hasil analisis data yang terdiri dari pengujian analisis data, pengajuan hipotesis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup berisi kesimpulan penelitian yang didapat dari pembahasan bab IV, dengan diperolehnya kesimpulan dalam penelitian ini, maka bab ini juga memberikan penjelasan mengenai implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTKA LAMPIRAN