BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi.Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003)adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tangung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang

bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepantasnya dikerjakan.

Adanya tren fluktuatif pada kinerja karyawan PT. Petrosida yang disebabkan lingkungan kerja dan kepuasan karyawan. Ada sebagian karyawan yang merasa di lingkungan kerja mereka tidak nyaman dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan tersebut turun. Ada pada saatnya karyawan tersebut nyaman dengan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Petrosida".

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang dapat diangkat dalam topik ini adalah:

1 Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PETROSIDA?

2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PETROSIDA dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1 Mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PETROSIDA.

2 Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PETROSIDA dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.3 Manfaat Penelitian

1 Memberikan sumbangan bagi perkembangan khasanah ilmu manajemen yang dinamis berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

2 Manfaat penyelesaian operasional, dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah serupa.

3 Manfaat kebijakan, dengan adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pengambil kebijakan dalam sebuah perusahaan untuk dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memutuskan atau melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan perkembangan perusahaan.

1.5. Sistematika Penelitian

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang menjadi ide dasar dari penelitian ini, tujuan serta manfaat dari penulisan penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, yang mencakup pengertian lingkungan kerja, kepuasan, kineja karyawan, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis, model penelitian dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur penentuan sampel, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi penjelasan tetang gambaran umum subyek penelitian yaitu PT.Petrosida, pendeskripsian hasil penelitian yang

telah dilakukan, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai simpulan yang didapat dari hasil penelitian serta saran-saran sebagai bahan kajian demi perkembangan dan kesempurnaan penelitian serupa lebih lanjut.