**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk mencapai tujuannya tentu suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaanya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat juga dapat memotivasi setiap individu agar melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak efektif dan efisien.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumberdaya manusia didalamnya. Jika dilihat dari unsur manusia di dalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan termasuk lingkungan kerja di dalamnya, sehingga akan menimbulkan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang optimal sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Gibson (2007) salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian Nadiya Lifa Ningrum (2014), membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang, penelitian Mukti Ali, (2013) membuktikan Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.

CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi tahu yang ada di Desa Sumber Mulyo Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang. Fenomena yang terjadi pada Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang dari hasil studi pendahuluan kinerja karyawan CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang terlihat dari kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan yaitu target produksi yang telah ditetapkan perusahaan, masih ditemukannya beberapa karyawan yang sulit fokus pada pekerjaannya, hal ini cukup menggangu aktivitas dari perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dilihat dari penurunan kuantitas produksi selama tiga bulan terakhir dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 1.1

Target dan realisasi produksi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Periode | Karyawan | Target Produksi | Realisasi | Deviasi | Jam kerja/hari |
| Juni | 38 | 4 ton | 3,7 ton | 0,3 ton | 8 jam |
| Juli | 38 | 4 ton | 3,5 ton | 0,5 ton | 8 jam |
| Agustus | 38 | 4 ton | 3,4 ton | 0,6 ton | 8 jam |

Sumber : CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang, 2017

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan selama tiga bulan terakhir adanya penuruanan realisasi produksi, hal ini menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Selain itu kualitas tahu juga menurun hal ini terlihat produk tahu gampang rusak sehingga tidak bias dijual, karyawan juga dalam menyelesaikan produksi tidak tepat waktu yang ditetapkan perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan diperkirakan dipengaruhi lingkungan kerja, hal ini dilihat dari hasil wawancara dengan karyawan dan observasi bagian produksi karyawan menjelaskan bahwa “keadaan ruangan produksi memang kurang ideal. Hal ini terlihat dengan masih menyatunya bagian produksi dan bagian pengepakan” disamping itu ada beberapa meja yang berdekatan dengan dapur dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi dan kurang bersih, mesin-mesin yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga kondisi kerja menjadi kurang nyaman dan selain itu hubungan antar karyawan yang kurang harmonis yang terlihat dari masih ada lempar tanggung jawab pekerjaan.

Pada permasalahan diatas tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalanya suatu perusahaan namun lingkungan kerja berkaitan langsung dengan pegawai yang bekerja menjalankan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat melancarkan pekerjaan karyawan serta lingkungan kerja yang yang bersih dapat memuaskan kenyamanan pribadi, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat membuat karyawan malas bekerja sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang yang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya, misalnya karyawan bagian packing ditempatkan pada bagian produksi dan bonus yang diberikan dirasa kurang sehingga beberapa karyawan malas bekerja dan upah yang diberikan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu sebesar Rp. 1.200.000,- sampai Rp. 1.600.000,-

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk mengkaji, meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul : **“**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan PadaCV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang **“**

* 1. **Rumusan** **Masalah**

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Jombang?
   1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang
   1. **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada perusahaan di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapakan untuk menerapkan teori-teori manajemen personalia yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui keadaan yang nyata dalam suatu perusahaan khususnya perusahaan CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang.

* 1. **Batasan Masalah**

Batasan masalah penelitian ini antara lain :

1. Responden dalam penelitian ini semua karyawan bagian produksi pada CV Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang sebanyak 38 karyawan
2. Dimensi Lingkungan Kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik
3. Indikator kepuasan kerja meliputi : kerja itu sendiri, bayaran, dan pengawasan
4. Kinerja diukurdengan indikator : kuanttias hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian kerja.