

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk dapat mengolah dan melaksanakan manajemen perusahaan menjadi lebih profesional, baik pesaing yang berorientasi Lokal maupun Internasional. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia sebagai kunci utama dalam perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar efisiensi dan efektivitas perusahaan meningkat dan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan. Salah satu faktor penentu keberhasilan usaha adalah kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi menggapai hasil kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Subekti & Jauhar, 2012). Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah tugas dan tanggung

jawab individu dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang diduga menurun karena tidak dapat memenuhi dan memaksimalkan target yang sudah ditentukan perusahaan, dengan ini di buktikan *output* (penjualan) kendaraan bermotor merk Honda pada CV. Anyar Makmur Jombang pada periode Oktober 2021 - Februari 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penjualan CV. Anyar Makmur Jombang Periode Oktober 2021 - Februari 2022

Tahun	Bulan	Target(Unit)	Realisasi(Unit)	Prosentase
2021	Oktober	500	469	94%
2021	November	500	424	85%
2021	Desember	500	415	83%
2022	Januari	500	286	57%
2022	Februari	500	283	56%

Sumber: CV. Anyar Makmur Jombang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa pencapaian terkecil target penjualan sepeda motor merk Honda menunjukkan adanya ketidak stabilan dan mengalami penurunan. Penurunan terbanyak dengan jumlah 283 unit atau 56% dari target 500unit pada bulan Februari 2022. Hal ini jauh lebih menurun dibandingkan dengan penjualan pada bulan Oktober 2021 yang mencapai 469 unit kendaraan atau 94% dari target yang ditentukan sebesar 500 unit kendaraan.

Pengukuran kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015) dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas dan tanggung jawab. Karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang dapat dikatakan berkualitas apabila mampu memenuhi target yang ditentukan perusahaan, berkuantitas jika senantiasa mampu

menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Annakis *et al* (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, (Rivai, 2010). Robbins dan Judge (2011:110) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Menurut Rivai (2010), kepuasan kerja diukur dengan Isi pekerjaan yang artinya karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang menampilkan tugas yang diberikan sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut, *Supervise* ini halnya mendapatkan pengawasan dari atasan agar tugas yang diberikan terlaksana, Organisasi dan manajemen karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang tidak berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, Kesempatan pengembangan diri ini merupakan kesempatan setiap individu

mendapat pengembangan karir, Gaji dan keuntungan finansial karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang mendapatkan komisi sebagai bentuk apresiasi dalam pencapaian target kerja yang terlampaui.

Menurut Annakis *et al* (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, Sifat pekerjaan monoton atau tidak. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja (Hariandja, 2010).

Selain kepuasan kerja terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja seorang pegawaisangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitandengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan menjalankan pekerjaannya dengan senang hati dan penuh rasa aman. Selain antar karyawan, hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan juga harmonis Akan tetapi pada kenyataannya, lingkungan kerja non fisik karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang diduga masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil

survey pendahuluan yang dilakukan terkait turunnya jumlah target penjualan pada bulan Oktober 2021 – Februari 2022. Pada survey tersebut diambil secara acak sebanyak 15 responden karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang. Hasil pra-survey dapat dilihat pada Table 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Survey Karyawan CV. Anyar Makmur Jombang

NO	PERNYATAAN	JAWABAN		JUMLAH RESPONDEN
		TIDAK PUAS	PUAS	
1	Gaji yang saya terima tidak sesuai jika dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan.	10	5	15
2	Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja saya.	12	3	15
3	Kondisi lingkungan kerja yang baik.	11	4	15
4	Cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya.	9	6	15
5	Kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan.	10	5	15
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	8	7	15

Sumber: Wawancara Karyawan CV. Anyar Makmur Jombang, 2022

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa responden/karyawan yang tidak puas terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik yang diberikan oleh CV. Anyar Makmur Jombang. Hal tersebut dapat di ketahui bahwa jumlah ketidak puasan terbanyak pada poin kebersamaan/kerjasama diantara rekan kerja dengan jumlah 12 responden dari 15 responden. Dengan artian bahwa karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang ini tidak bisa bekerja sama baik secara individu maupun tim untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab demi tercapainya tujuan perusahaan

dalam mencapai target penjualan. Sedangkan jumlah ketidakpuasan paling sedikit yaitu pada poin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu berjumlah 8 responden dari 15 responden, karena setiap individu karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan oleh atasannya. Dari tabel survey diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan unsur yang penting dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut dapat diduga oleh peneliti bahwa buruknya lingkungan kerja non fisik di mungkinkan menjadi salah faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Motor Jombang.

CV. Anyar Makmur Jombang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kendaraan bermotor dengan merek Honda. Berlokasi ditengah kota yang strategis beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 88 Mojongapit, Jombang, Jawa Timur. Kendaraan bermotor merupakan alat yang paling dibutuhkan sebagai media transportasi. Kendaraan dibagi menjadi dua macam yaitu: kendaraan umum dan pribadi. Kendaraan umum merupakan kendaraan yang digunakan untuk angkutan massal, baik itu manusia maupun barang-barang, seperti bus, kereta api, angkutan umum. Kendaraan pribadi adalah kendaraan yang digunakan sehari-hari untuk kepentingan pribadi, seperti sepeda motor. Pesatnya kemajuan zaman membuat kendaraan bermotor sangat dibutuhkan sebagai media transportasi. Kendaraan bermotor membuat efisiensi waktu dan tenaga karena diciptakan memang untuk membantu aktivitas manusia. Memiliki nilai guna yang tinggi bagi setiap manusia, khususnya masyarakat kota Jombang,

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu :

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Anyar Makmur Jombang?
- b. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Anyar Makmur Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang.
- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai positif bagi pihak lain, menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang obyek yang diteliti maupun dapat dikembangkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk lebih mengetahui kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu berdaya saing dengan perusahaan lain.