

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memegang peran kunci dalam mempertahankan tingkat produktivitas yang efisien dalam suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang kurang baik dapat menurunkan produktivitas dan mengganggu kinerja karyawan. Kurangnya manajemen yang efektif dalam sumber daya manusia seringkali memunculkan konflik di antara anggota tim. Kebijakan dan prosedur yang tidak jelas atau tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakadilan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Karyawan dianggap sebagai aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan kinerja mereka yang tinggi memiliki dampak besar dalam kemajuan organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko, 2001).

Kinerja Karyawan merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dilihat dari beberapa aspek yaitu kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Simamora (2012), Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut Kepuasan karyawan, Kemampuan karyawan, Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2008).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional dengan memberikan hasil yang menyenangkan atau tidak yang akan dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Suparyadi (2015:437) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang berdasarkan dari hasil evaluasi terhadap apa yang diinginkan dan diperoleh dengan melakukan Upaya-upaya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang diterimanya. Sedangkan menurut Robbins dan

Judge (2016:43) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya.

Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan, seorang individu dalam hal ini karyawan tidak mungkin bekerja sendiri tetapi haruslah menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan/bawahan. Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Menurut Serdamayanti (2001) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Wursanto (2005:288) menyebutkan lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan dan direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan perusahaan.

Penelitian ini berangkat dari riset gap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menurut Deewar Mahesa (2010) pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memberikan hasil yang positif signifikan. Hasil yang serupa juga dapat dilihat pada penelitian lain yang dilakukan oleh Rizky Pradana (2015) pada Bank Indonesia Kota Semarang juga menunjukkan bahwa rasa puas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Khoirul Anam dan Edy Rahardja

(2017) pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tri Syandi Endra (2021) pada Perusahaan Dazzel Yogyakarta juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun memiliki hasil yang sangat berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu menurut Nur Ita (2022) pada PT. Telkom Magelang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Efi Yuliana dan Khotim Fadhli (2023) pada Industri Tenun Dua Thermos menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan peneliti perlu menguji kembali tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada riset gap lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan penelitian yang dilakukan N. Lilis Suryani (2019) pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian Mukhamad Wahyudin dan Prihartini Budi Astuti (2020) Pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik yang diberikan maka semakin buruk pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Peneliti lain

menemukan hasil yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Khusnul Fauziyyah dan Indah Rohyani (2022) pada PT. Semestanustra Distrindo Depo Kebumen hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Norianggono et al (2014) pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di CV. Angkasa Leather yang berada di desa Mancar kecamatan Peterongan Jombang. CV. Angkasa Leather merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor barang kebutuhan sehari-hari (*Consumer Good*) yang memiliki 49 karyawan pada bagian logistik. CV. Angkasa Leather telah memiliki 16 prinsipal dan menaungi 2.870 store di kabupaten Jombang dan kabupaten Mojokerto. Adapun waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan CV. Angkasa Leather ialah, waktu kerja devisi logistik ditetapkan 8 jam/hari dan 6 hari/minggu. Ada beberapa divisi di CV. Angkasa Leather, tetapi penelitian ini hanya mengambil devisi logistik.

Alasan memilih perusahaan ini untuk dijadikan objek penelitian karena mengingat perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan tenaga kerja di CV. Angkasa Leater Jombang bagian logistik 49 orang. Perusahaan ini memiliki struktur kerja yang ketat dengan waktu kerja yang jelas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, Adanya research gap penelitian menunjukkan bahwa masih adanya inkonsistensi dari beberapa hasil penelitian

yang telah dilakukan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Angkasa Leather Jombang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi studi manajemen terutama sumber daya manusia kinerja karyawan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan informasi dan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berkaitan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik.