

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Dalam kehidupan sehari-hari ada berbagai macam aktivitas yang dilakukan oleh orang-orang untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Dalam prakteknya, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam terciptanya suatu keseimbangan antara tanggung jawab dan hak yang harus diterima karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Dessler & Gary, (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sistem manajemen menjadi kunci adanya timbal balik bagi karyawan juga bagi organisasi. Pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan keseimbangan input dan output dalam tujuan perkembangan dan kemajuan bisnis perusahaan.

Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam perusahaan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, tanpa adanya peran manusia suatu organisasi tidak akan berjalan maksimal. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dapat dilihat melalui kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maulana,(2021) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan akan berjalan dengan baik ketika aspek-aspek pendukung telah terpenuhi baik dari segi manajemen perusahaan atau tingkat kualitas kerja karyawannya, aspek utama yang dapat mengukur pengaruh tingkat kualitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kepuasan kerja, maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus terus diperhatikan agar dapat memberikan dampak pada peningkatan produktifitas perusahaan.

Menurut Mangkunegara,(2017:154) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Sutrisno,(2017:33), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan

dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, kinerja yang optimal dapat terlihat dari bagaimana sekitar tempat mereka bekerja

Menurut Gibson,(2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (1) Faktor Individu, merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri, (2) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berasal dari pribadi karyawan sendiri, (3) Faktor Organisasi, merupakan faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti desain pekerjaan, imbalan, kepemimpinan, dan struktur organisasi. Menurut Robbins & Stephen,(2002), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian

Menurut Sedarmayanti,(2017:154) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti,(2011:26) ada 2 macam yaitu lingkungan kerja fisik adalah kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara, fasilitas dan dekorasi, lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan rekan kerja dan iklim kerja. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Hasibuan,(2001:202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perusahaan akan berjalan dengan baik ketika aspek-aspek pendukung telah terpenuhi baik dari segi manajemen perusahaan atau tingkat kualitas kerja karyawannya, aspek utama yang dapat mengukur pengaruh tingkat kualitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kepuasan kerja, maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus terus diperhatikan agar dapat memberikan dampak pada peningkatan produktifitas perusahaan.

Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi., kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Tercapainya kepuasan kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat memberikan motivasi untuk memenuhi tujuan yang akan dicapai suatu perusahaan, seseorang akan cenderung melakukan hal-hal yang perlu dilakukan dalam keadaan tertentu jika timbal balik yang diberikan perusahaan seimbang.

Widodo & Suparno,(2015) menyebutkan beberapa indikator dari kepuasan kerja meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan dan promosi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Organisasi harus bisa membuat lingkungan kerja organisasi selalu kondusif dan memperhatikan betul kepuasan

kerja karyawan, keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Blitar merupakan perusahaan yang melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan Bendahara Umum Negara (BUN), penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan perundang-undangan KPPN Blitar merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan di bawah Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Jawa Timur. KPPN Blitar dipilih sebagai objek penelitian tugas akhir penulis, dimana saat ini sangat penting bagi sebuah organisasi memperhatikan betul aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KPPN Blitar berusaha sebaik mungkin memberikan fasilitas terbaik bagi para karyawan agar mereka nyaman dalam bekerja sehingga diharapkan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi masih sering dijumpai beberapa permasalahan yang berkaitan terhadap lingkungan kerja, seperti fasilitas kantor kurang perawatan, mesin printer dan fotocopy yang sering eror, kurangnya lemari untuk penyimpanan file hingga setiap lemari penuh tertumpuk sehingga banyak file yang berhamburan sehingga mengganggu keindahan tata ruang kerja kantor

Selain masalah lingkungan kerja, ditemukan juga masalah dalam kepuasan kerja yang berkaitan dengan promosi jabatan yang susah di capai bagi karyawan, untuk naik jabatan membutuhkan waktu yang lama dan beberapa karyawan merasa kurang puas terhadap bonus yang diberikan perusahaan terhadap mereka

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara kepada bagian umum KPPN Blitar, dalam jangka waktu 6 bulan terakhir diketahui tingkat absensi dan ketepatan waktu dari para karyawan cenderung tidak stabil, absensi dan ketepatan waktu dapat mengindikasikan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu ataupun sebaliknya, jika kehadiran di tempat kerja sering terlambat maka akan mengganggu kinerja pegawai. Fenomena ini perlu dikaji oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih stabil kembali.

**Tabel 1.1 Tingkat Absensi dan Keterlambatan karyawan tahun 2022**

Bulan	Ijin	Ijin Sakit	Terlambat
Juli	5	4	12
Agustus	8	6	8
September	6	6	8
Oktober	6	3	13
November	8	5	12
Desember	10	6	15

Sumber = Lampiran

Data diatas menunjukkan adanya beberapa karyawan yang ijin, ijin sakit dan terlambat. Pada bulan Juli ada 5 karyawan ijin, 4 ijin sakit dan 12 karyawan terlambat pada bulan Agustus ada 8 karyawan ijin, 6 ijin sakit dan 8 terlambat, pada bulan September ada 6 karyawan ijin, 6 ijin sakit dan 8 terlambat, pada bulan Oktober ada 6 karyawan ijin, 3 ijin sakit dan 13 karyawan terlambat, pada bulan November ada 8 karyawan ijin, 5 ijin sakit dan 12 karyawan terlambat, pada bulan Desember ada 10 karyawan ijin, 6 ijin sakit dan 15 karyawan terlambat. Hal ini dapat berpotensi pada penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas yang berkaitan dengan kinerja karyawan maka penulis merasa termotivasi dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPPN Blitar

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disusun rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, dapat diuraikan tujuan penelitian ini, adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **4. Manfaat Penelitian :**

1. Bagi perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi organisasi untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
2. Bagi penelitian selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dan dapat bermanfaat bagi semua orang