

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi dengan adanya kemajuan teknologi telah membuat persaingan antar perusahaan yang ketat. Saat ini perusahaan mencoba bisa mengembangkan strategi yang tepat untuk dapat bersaing pada era global, adapun perkembangan pada saat ini mempengaruhi berbagai aspek kehidupan termasuk teknologi, iklim organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang di kelola organisasi. Salah satu untuk meningkatkan efisiensi atau efektivitas organisasi yaitu dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan maupun organisasi merupakan faktor terpenting dalam berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan. Perusahaan menggunakan berbagai alternatif agar perusahaan mereka dapat berkembang dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dapat menjadi salah satu tolok ukur kinerja karyawan yang baik pula. Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Elizur (2017) dalam Sinambela, (2012) kinerja merupakan suatu pekerjaan didefinisikan sebagai suatu kelompok jabatan yang identik dalam hal tugas-tugas utama. Menurut Sabilalo dkk (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai

seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu.

Kualitas SDM yang baik seharusnya ada di seluruh aspek di dalam perusahaan, tak terkecuali di perusahaan Depo Pelita Banjarnegara, Depo Pelita Banjarnegara adalah sebuah perusahaan ritel yang sedang berkembang pesat di Banjarnegara, Jawa Tengah. Ritel yang menyediakan bahan bangunan, perlengkapan elektronik dan mebel dalam satu toko merupakan strategi yang membedakan dengan ritel pesaing. Kemudahan dalam berbelanja dalam satu toko membuat konsumen tidak perlu berpindah ritel dalam berbelanja. Produk yang dijual memiliki varian berkualitas tinggi namun memiliki harga terjangkau, hal tersebut semakin memunculkan minat beli konsumen. Depo Pelita Banjarnegara memerlukan peran peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian produktivitas yang tinggi dalam tercapai tujuan organisasi. Depo Pelita Banjarnegara beralamat di Jl. Raya Kalibenda No.5. Kalibenda Kec. Sigaluh, Banjarnegara Jawa Tengah. Sumber; (<https://www.gilarpost.com/berita/depo-pelita-banjarnegara/amp/> 2022)

Dilansir data dari timesindonesia.co.id pada tanggal 22 Maret 2020 Manajer Depo Pelita bapak Bambang Arif mengungkapkan bahwa penurunan jumlah pengunjung terjadi sejak senin (16/3/2020), sekarang rata-rata 20 persen. Mudah-mudahan ke depan tidak ada penurunan lagi. Menurut Bapak Prajito (2021) staf promosi menambahkan bahwa dampak covid-19 memang sangat berpengaruh terhadap omzet penjualan barang elektronik. Tapi kalau

kita amati, kelesuan ini tidak elektronik saja yang lain seperti fashion, furniture dan kuliner juga sepi. Walaupun sedang masa pandemi Covid-19 yang menyebabkan penurunan jumlah pengunjung, Depo Pelita Banjarnegara tetap buka dengan menjalankan protokol kesehatan yang ketat.

Menurut hasil wawancara dengan bapak Triyanto selaku HRD (2021) pada Perusahaan Depo Pelita Banjarnegara, mereka menegaskan bahwa kinerja di Depo Pelita Banjarnegara tersendiri merupakan sesuatu yang harus kami lakukan terhadap perusahaan, karena kinerja karyawan menunjukkan dengan aktivitas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh seseorang karyawan secara efisiensi dan efektivitas. Misalnya harus masuk kerja sesuai jadwal dan karyawan harus patuh dengan menepatkan kedisiplinan mereka. Hal ini dapat melibatkan karyawan untuk menolong dan tercapai tujuan organisasi dalam kualitas ataupun kuantitas, kinerja seseorang karyawan berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditampilkan misalnya ketetapan masuk kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan wawancara dengan Hendri kepala bagian gudang (2022), fenomena-fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja Depo Pelita Banjarnegara yaitu lingkungan kerja di Depo Pelita Banjarnegara masih belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan yaitu banyak fasilitas yang kurang tersedia. Oleh karena itu

perusahaan seharusnya memenuhi fasilitas kerja untuk dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), Sihalo&Siregar (2019), Patras, dkk (2017), Nuraldy (2020), Wijaya (2017), Septiani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif. Temuan ini mempertegas apabila lingkungan kerja yang baik dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Faktor kedua yang meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Kawiana (2020) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Sinambela (2016) perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada bapak Andi kepala bagian Furniture (2022), fenomena-fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja pada Depo Pelita Banjarnegara diantaranya yaitu gaji yang diterima oleh karyawan tidak

sesuai dengan harapan dan rekan kerja yang kurang ramah menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adha dkk (2019), Sumiati & Purbasari (2019), Prasetyo & Marlina (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Joko Sutopo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja masih menjadi perdebatan meskipun banyak yang membuktikan bahwa perusahaan yang memiliki kinerja tinggi umumnya memiliki karyawan yang puas pada pekerjaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Septiani dkk (2019) motivasi kerja adalah suatu pemberian motif yang dapat menggerakkan semangat dan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja dengan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, maka seorang pegawai harus mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada bapak Aldi kepala bagian Bangunan (2022), fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan motivasi di Depo Pelita Banjarnegara diantaranya yaitu banyak

pekerja yang malas, dan ada pekerja yang bekerja tidak disiplin, ada juga yang mengulur waktu dalam bekerja, dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu kurangnya pemberian motivasi dari atasan terhadap karyawan. Pada penelitian dahulu yang dilakukan oleh Adiyasa&Windayanti (2019), Orocomna dkk (2018), Nuraldy (2020), Amalia & Fakhri (2016), Ekhsan (2019), Septiani dkk (2019) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Bukhari & Pasaribu (2019) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari sebelumnya, yaitu dari penelitian dari Nuraldy (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta” menggunakan variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan dari penelitian Lumentut dan Dotulong (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi”, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menambah variabel bebas dari yaitu Lingkungan Kerja, sehingga sesuai dengan isu yang diangkat dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu meneliti karyawan pada PT. Bangun Jaya Persada, sedangkan dari peneliti akan meneliti karyawan tetap dan kontrak pada Depo Pelita Banjarnegara sehingga hal tersebut memiliki perbedaan dari

latar belakang lokasi penelitian. Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara”**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara?

### **C. Batasan Masalah**

1. Penelitian ini hanya membatasi pada kajian kinerja seluruh karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara.
2. Variabel yang diteliti hanya dibatasi pada Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, adapun Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi merupakan variabel bebas.
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021- Februari 2022

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Bagi karyawan**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab dan untuk memberikan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan memperhatikan.

### **b. Manfaat Teoritis**

Manfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian untuk menambah literatur tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

