

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, karena pada hakekatnya karyawan menjadi faktor penggerak bagi setiap kegiatan dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Organisasi yang baik dan berhasil merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik Sudarmanto (2009). Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan perusahaan akan tercapai. Karyawan akan mampu memberikan peran terhadap organisasinya karena didorong oleh rasa kepuasan terkait dengan gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya, menerima pengawasan yang efektif, terjadinya harmonisasi dengan rekan kerja (Sukmawati, 2011).

Kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti dari pekerjaannya (Robbins & Judge Lorensa, 2008).

Faliza (2011) menyatakan kepuasan kerja sangatlah penting artinya dalam lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan hubungan yang positif antara karyawan dengan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang optimal dapat dihasilkan dari karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

Beberapa peneliti telah menemukan variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ada hal-hal yang menyebabkan kenyamanan dan kepuasan bagi seseorang di tempat kerja, antara lain: pekerjaan yang menantang, penetapan system reward yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dan sikap rekan kerja.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya dalam suatu wilayah.

Penelitian-penelitian terdahulu juga telah banyak meneliti hubungan antara pengaruh lingkungan kerja fisik dan kinerja salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Faktor lainnya yang tidak kalah pentingnya yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan adalah pengembangan karir. Menurut Mangkunegara (2004) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri

secara maksimal. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pemimpin sebagai pihak yang memfasilitasi perkembangan karir pegawai seharusnya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan perkembangan karir pegawai merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa peneliti telah menemukan variabel pengembangan karir yang yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Musa Djamaludin (2011) yang berjudul pengaruh komitmen organisasional, pengembangan karier, motivasi kerja dan karakteristik individual terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Helmahera Timur dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 0,94%, ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan melakukan penelitian ulang dan mengganti variabel pada jurnal Khariyah dan Nur Syaima Annisa (2013) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah terletak pada penggunaan variable dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan variable kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia sejahtera, sedangkan penelitian ini menggunakan variable kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan kinerja dengan objek PT. Royal Korindah di Purbalingga dan agar peneliti ini lebih memaparkan fenomena yang benar-benar terjadi serta dapat dimengerti dengan menunjukkan fakta yang relevan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Royal Korindah yang bergerak dibidang pembuatan bulu mata palsu, PT. Royal Korindah mulai berkiprah di Kabupaten Purbalingga pada 1976. Namun Royal Korindah sendiri lebih suka mengisahkan kiprahnya sudah dimulai sejak 1968, sebagai industry *one-men* yang mensuplai berbagai salon kecantikan yang ada disekitar. Sekarang, pabriknya sudah jauh membesar, berdiri diatas lahan seluas 25.000 meter persegi dan mempekerjakan 5.300 karyawan pertahunnya, PMA Korea ini memproduksi sekitar 36 juta pasang bulu mata palsu.

Dalam perjalanannya, berbagai award dan anugerah sudah diraih oleh PT Royal Korindah. Pada tahun 1990, pemerintah Provinsi Jawa Tengah menganugerahkan *Byasana Bhakti Upadana*. Setahun kemudian,

giliran Presiden RI menganugerahkan *Upakarti*. Pada tahun 2009 menerima *Prismaniyarta Award* dari Presiden RI, sebagai perusahaan eksportir yang berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ROYAL KORINDAH DI PURBALINGGA (Studi Pada Divisi Produksi PT. Royal korindah di Kabupaten Purbalingga).**

#### **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga
4. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga

#### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

3. Pihak Lain atau pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak lain atau pembaca yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta dapat memberikan manfaat bagi pihak lain atau pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan.

4. Bagi Penulis

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.