

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan semakin pesatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia, menuntut perusahaan untuk lebih cermat dalam memilih karyawan agar dapat terus mengimbangi perkembangan ekonomi di Indonesia dan terus bersaing mengikuti perkembangan zaman. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuannya masing-masing. Tujuan tersebut dibuat untuk kemudian direalisasikan demi mencapai keuntungan perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat menentukan tujuan perusahaan tercapai dengan baik atau tidak. Oleh karena itu peranannya sangat dibutuhkan dengan didukung oleh kualitas dan *skills* yang memadai.

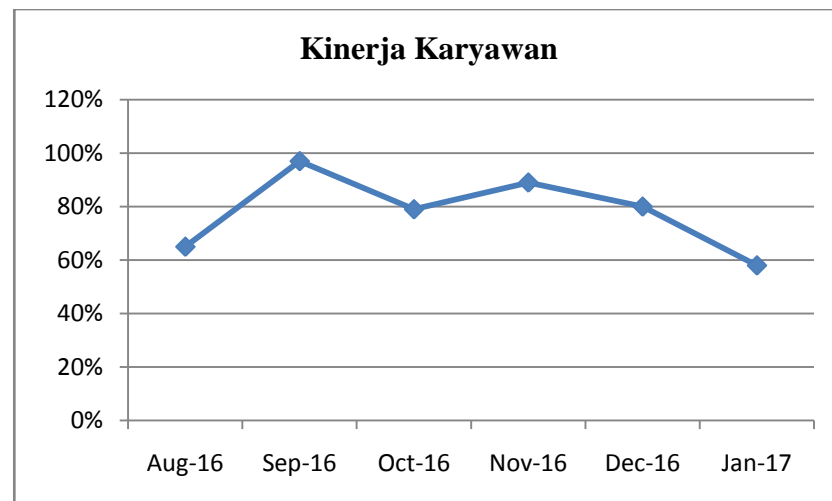
Perusahaan sangat mengharapkan karyawan yang bisa bekerja maksimal baik secara individu maupun secara kelompok sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal. Pekerjaan yang dilakukan secara optimal akan menciptakan perusahaan yang unggul dan kompetitif serta akan mempengaruhi kemajuan dan kesejahteraan perusahaan itu sendiri.

Salah satu yang menjadi tolak ukur dari kualitas seorang karyawan adalah dengan melihat kinerjanya. Kinerja yang baik dan memiliki daya saing tinggi akan mempercepat proses pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu

perusahaan yang ingin tetap meningkatkan eksistensinya dalam bersaing dan mengoptimalkan kinerja karyawannya adalah PT X.

PT X merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang kontraktor telekomunikasi, dengan ruang lingkup pekerjaan dalam cakupan area operasional jaringan akses. PT X telah ditunjuk sebagai salah satu mitra kerja dari PT. Telekomunikasi Indonesia dalam pengelolaan jaringan telekomunikasi.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PT X dan hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan tidak stabil dalam enam bulan terakhir dan cenderung mengalami penurunan dan terdapat karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.



Gambar 1.1
Data Kinerja Karyawan PT X

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan Grafik I.1 diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan pada enam bulan terakhir di PT X. Kinerja karyawan tertinggi terjadi pada bulan September 2016 dengan pencapaian sebanyak 3146 penyelesaian jaringan akses dengan persentase 97% dari yang ditargetkan adalah sebanyak 3220 penyelesaian jaringan akses setiap bulannya. Sedangkan kinerja terendah terjadi pada bulan Januari 2017 dengan pencapaian hanya 1889 penyelesaian jaringan akses dengan persentase sebesar 58%. Dengan demikian, selisih antara antara kinerja tertinggi dengan kinerja terendah adalah sebanyak 39%. Kinerja karyawan pada PT X juga terus mengalami penurunan selama tiga bulan terakhir sejak bulan November 2016 yaitu sebesar 89%, Desember 2016 sebesar 80% hingga Januari 2017 sebesar 58%. Dan pada bulan Januari 2017 penurunan kinerja karyawan dianggap cukup mengkhawatirkan.

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Karyawan PT X

Bulan & Tahun	Jumlah	Persentase
Agustus 2016	7	17,5%
September 2016	4	10,0%
Oktober 2016	5	12,5%
November 2016	6	15,0%
Desember 2016	7	17,5%
Januari 2017	10	25,0%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Dilihat dari Tabel I.1 diatas dapat diketahui tingkat keterlambatan karyawan pada PT X mengalami kenaikan dan penurunan, dimana keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Januari 2017 dengan persentase sebesar 25,0%, sedangkan keterlambatan paling rendah terjadi pada bulan

September 2016 dengan persentase sebesar 10,0%. Namun pada empat bulan terakhir terjadi peningkatan persentase keterlambatan karyawan yaitu pada bulan Oktober 2016 dengan persentase 12,5%, dan terus meningkat pada bulan November dan Desember 2016 yaitu 15,0% dan 17,5%, hingga bulan Januari 2017 yaitu 25,0%. Kurangnya kesadaran dalam disiplin kerja dan tidak adanya *punishment* bagi karyawan yang datang terlambat maka tidak akan memberikan efek jera pada karyawan tersebut.

Data diatas terlihat bahwa ketidak stabilan kinerja karyawan terjadi pada PT X. Untuk memperkuat data yang telah didapatkan yaitu berupa data kinerja dan data keterlambatan karyawan, peneliti juga melakukan pra penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian yang berhubungan dengan entitas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X. Hasil pra penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Persentase Jawaban Tidak
	Ya	Tidak	
Apakah anda senang dengan gaya kepemimpinan atasan anda?	17	3	15%
Apakah lingkungan kerja di kantor sesuai dengan yang anda harapkan?	6	14	70%
Apakah beban kerja yang anda hadapi sesuai dengan harapan anda?	12	8	40%
Apakah kepuasan kerja yang anda rasakan sesuai dengan harapan?	4	16	80%
Apakah budaya organisasi tempat anda bekerja sesuai dengan harapan?	10	10	50%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan hasil pra penelitian diatas terhadap 20 karyawan peneliti mendapatkan beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Dua variabel dominan yang menjadi penyebab tidak stabilnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dengan frekuensi jawaban 16 dan variabel kepuasan kerja dengan frekuensi jawaban sebesar 14.

Faktor-faktor yang menjadi masalah lingkungan kerja di PT X diantaranya adalah tata letak ruang kerja yang kurang terstruktur dimana hanya diberikan lemari sebagai pembatas antar meja karyawan yang satu dengan yang lainnya, banyaknya sarana prasarana yang tidak berfungsi dengan baik dan tidak tersusun dengan rapi sehingga membuat karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tidak adanya tempat penyimpanan seperti gudang yang dapat digunakan untuk menyimpan material berat ataupun barang yang sudah tidak terpakai sehingga diletakkan disembarang tempat dan tidak terorganisir dengan baik yang akhirnya dapat merusak nilai estetika.

Selain itu kebisingan yang disebabkan oleh suara kendaraan juga kerap terdengar disekitar lingkungan kerja karena letak kantor yang berdekatan dengan jalan raya utama. Larangan yang dibuat oleh perusahaan untuk tidak merokok didalam ruang kerja pun telah diabaikan oleh karyawan, hal ini tercermin dari banyaknya karyawan yang kurang sadar akan kesehatan dengan merokok didalam ruang kerja dan asap rokok yang dihasilkan dapat mengganggu kenyamanan orang lain serta membuat udara menjadi tidak sehat

dan segar. Kurangnya perhatian terhadap kondisi bangunan, yang dapat dilihat dari atap bangunan yang mengalami kebocoran saat musim hujan, serta kebersihan yang kurang dijaga, hal ini tidak mencerminkan kenyamanan.

Selain lingkungan kerja, faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra penelitian bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki frekuensi dua jawaban terbanyak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mendukung hasil pra penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut mereka menyatakan bahwa sangat minimnya kesempatan untuk mendapatkan promosi kerja. Banyaknya karyawan yang mengeluh atas penghasilan mereka yang dianggap tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dianggap tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu, kurang diperhatikannya sistem penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja di atas rata-rata, adanya karyawan yang merasa kurang senang terhadap pekerjaannya dan adanya karyawan yang tidak bisa bekerja sama dalam tim.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti mendapatkan dua faktor utama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT X yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada di dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Terjadinya ketidak stabilan kinerja karyawan PT X dan cenderung mengalami penurunan kinerja karyawan pada tiga bulan terakhir, dan kurangnya kedisiplin karyawan yang dapat dilihat dari meningkatnya tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan PT X dalam empat bulan terakhir.
2. Lingkungan kerja PT X yang kurang mendukung dan kurang diperhatikan.
3. Rendahnya kepuasan kerja yang dialami karyawan diindikasi dari minimnya tingkat promosi kerja yang terjadi di X dan kurang diperhatikannya sistem penghargaan, serta banyaknya karyawan yang mengeluhkan tentang pendapatan yang mereka terima.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti memfokuskan penelitian atau membatasi masalah untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah pada dua faktor yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, yang menjadi pembatasan pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X. Lingkungan kerja yang akan dibahas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti ini memfokuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT X?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X?
4. Apakah model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksikan kinerja karyawan PT X?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT X.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT X.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X.
4. Untuk mengetahui model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam memprediksikan kinerja karyawan PT X.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya akan dikembangkan lebih lanjut dimasa yang akan datang, dan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan keilmuan dalam pelaksanaan penelitian dimasa yang akan datang dengan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi seluruh lapisan masyarakat dan dapat memecahkan masalah bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

a. Bagi PT X

Dapat menjadi sumber informasi mengenai permasalahan yang ditemukan di perusahaan terkait dengan lingkungan kerja, sejauh mana kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan serta meningkatkan kualitas mutu perusahaan itu sendiri. Dan sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sumber referensi dan bahan kajian serta perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam pada bidang yang sama.

c. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain terkait lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.