

## **BAB I**

### **PEDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam menghadapi ekonomi saat ini, kemajuan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan oleh setiap perusahaan sebagai salah satu aset yang sangat berpengaruh pada organisasi dan juga tidak dapat dijauhkan dari sebuah organisasi baik organisasi kecil ataupun organisasi besar (Institusi maupun perusahaan). Dimana sumber daya manusia merupakan sumber kekuatan untuk tetap bertahan dalam persaingan di dunia bisnis. Adanya persaingan di dalam dunia bisnis hal ini membuat perusahaan diwajibkan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia untuk menjalankan sistem pengelolaan perusahaan. Hal ini potensi sumber daya manusia memiliki peran sangat penting untuk perkembangan perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan baik di kawasan domestik maupun nasional.

Peran penting sumber daya manusia dalam mencapai sebuah pencapaian perusahaan haruslah seimbang dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Yang artinya kemampuan sumber daya manusia sudah diuji, sehingga sumber daya manusia mampu mengerjakan beban pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan baik. Beban kerja yang diberikan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan pencapaian hasil kerja karyawan dapat dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan bahkan lebih oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Hal ini merupakan tuntutan bagi seorang karyawan untuk selalu optimal dalam mengerjakan beban kerja yang telah diberikan, sehingga dapat menghasilkan kinerja sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya. Keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap individu karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan penelitian pada CV. BANDAR BAHARI, perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa servis dan rekonstruksi ulang perlengkapan keselamatan dibidang kemaritiman. Alat perlengkapan penyelamat yang diservis oleh CV. BANDAR BAHARI yaitu Inflatable Liferaft (ILR) dan Fire Extinguishers (PMK). Berdasarkan data yang peneliti dapatkan pada CV. BANDAR BAHARI, ditemukan permasalahan penyelesaian order yang cenderung rendah pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada data penyelesaian sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Data Penyelesaian Order Inflatable Liferaft (ILR) dan Pemadam  
Kebakaran (PMK) CV. BANDAR BAHARI Bulan Januari-April 2020**

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Order (ILR)	Penyelesaian Order (ILR)	Presentase Order (%)	Jumlah Order (PMK)	Penyelesaian Order (PMK)	Presentase Order (PMK)
1	39	72	65	91%	356	347	98%
2	39	80	71	89%	347	336	97%
3	39	105	98	93%	566	556	98%
4	39	65	54	83%	249	237	96%

*Sumber :CV. Bandar Bahari Banjarmasin 2020*

Berdasarkan data diatas jumlah order yang masuk belum semuanya dapat diselesaikan oleh karyawan, sehingga tingkat penyelesaian yang dapat diselesaikan dapat dikatakan cenderung rendah. Rendahnya kinerja karyawan diduga disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang memadai dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang terlihat dari ruang kerja yang kurang luas, peletakan barang kurang baik sehingga terlihat berserakan dan dapat menghambat jalannya pekerjaan, serta hubungan antar karyawan dan atasan yang kurang baik dapat menghambat kerjasama tim kurang optimal. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat mendukung permasalahan lingkungan kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Kasmawati,2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semani Steel Makasar” yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan artian jika kondisi lingkungan ini sudah membaik maka akan mengakibatkan kembalinya peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada CV. BANDAR BAHARI cenderung rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya pengawasan dan tidak adanya standar penilaian kinerja karyawan disetiap bagian sehingga semua beban kerja setiap bagian dipertanggungjawabkan disetiap pekerja, serta sulitnya pemberian kesempatan dalam pengembangan karir atau kenaikan jabatan sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja dan kurang puas dengan pekerjaan dan tempat ia bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat mendukung permasalahan kepuasan kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Chadek Novi Charisma, dkk, 2014) yang berjudul “Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan artian jika apa yang di terima karyawan dirasa puas maka dapat peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah ditulis dan dijelaskan oleh penulis, penulis ingin dan tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. BANDAR BAHARI Banjarmasin*”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah, perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. BANDAR BAHARI ?

2. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. BANDAR BAHARI ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, agar penelitian ini dapat berfokus dan tidak melebar dari pembahasan, maka dari pihak peneliti membatasi penelitian ini pada lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada CV. BANDAR BAHARI Banjarmasin.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. BANDAR BAHARI Banjarmasin.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. BANDAR BAHARI Banjarmasin.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Untuk menambah ilmu pengetahuan atau wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait dengan variabel yang telah diteliti dan berharap hasil penelitian ini memiliki nilai positif bagi pihak lain sehingga dapat dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

## 2. Manfaat praktis

Untuk perusahaan atau objek penelitian diharapkan dapat memberikan saran atau masukan pada CV. BANDAR BAHARI Banjarmasin guna dapat memperbaiki pengelolaan SDM terkait kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan aman untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.