BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan teknologi yang sangat pesat ini, sebuah perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Menunjukkan peningkatan ekonomi dan memberikan harapan yang cerah bagi setiap perusahaan. Adanya kemajuan teknologi sekarang ini membuat para pesaing untuk maju bersaing dalam dunia bisnis. Hal ini perusahaan harus mampu bersaing secara kompetitif, dan supaya ingin mendapatkan hasil yang maksimal dan bisa memaksimalkan kinerja karyawan, terutama meningkatkan sumber daya manusianya (SDM). Sumber daya manusia adalah hal yang paling utama yang harus diperhatikan, karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional dapat meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan diperusahaan, sebaliknya apabila kinerja suatu perusahaan menurun atau tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Mathis (2002 : 78) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak

mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Bangun (2012:234) cara mengukur kinerja karyawan sebagai berikut: Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, mudah stres, dan sulit berkonsentrasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat mencegah kejenuhan kerja dan mendukung pelaksanaan kerja sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

UD. Karya Jati adalah usaha dagang yang bergerak di bidang industri dalam pembuatan furniture/ mebel , perusahaan ini berdiri di Jombang pada tahun 1989, menjadi salah satu pabrik besar di Jombang. UD. Karya Jati ini memproduksi bermacam jenis produk seperti, almari, meja rias, rak tv, springbed, rak serba guna dll, yang berasal dari bahan baku utama particle board. UD. Karya Jati dalam setahun terakhir ini mengalami penurunan produksi, penurunan ini bisa diakibatkan dari pihak luar perusahaan atau dari dalam perusahaan sendiri. Berikut ini data produksi UD. Karya Jati selama tahun 2019.

Tabel 1.1
PerbandinganPencapaian Produksi Unit 2 UD. Karya Jati Bulan Maret - Desember Tahun 2019

Bulan	Total Rencana Produksi	Total Hasil Produksi	Prosentase (%)
Maret	7.398	6.468	87,4%
April	9.560	5.762	60,8%
Mei	10.460	10.305	98,5%
Juni	5.305	2.720	51,3%
Juli	18.685	11.743	62,8%
Agustus	19.612	15.350	78,2%
September	14.687	13.350	90,8%
Oktober	14.709	12.687	86,2%
November	13.547	11.912	87,9%
Desember	10.845	9.833	90,6%
Total	**292.308**	**100.130**	

Sumber : UD. Karya Jati 2019

Dari tabel yang sudah peneliti sajikan dapat dilihat bahwa, menunjukkan perbandingan antara target produksi dengan target pencapaian produksi di UD. Karya Jati pada bulan Maret sampai Desember padatahun 2019 mengalami fluktuaktif (naik dan turun). Penurunan hasil produksi di UD. Karya Jati terjadi pada bulan April, Juni, Oktober. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen ,bahwa produksi di UD. Karya Jati tidak stabil atau dapat dikatakan hasil pekerjaan belum memenuhi target jumlah produksi dalam waktu yang sudah ditentukan dan ada hasil produksi yang tidak memenuhi standar contohnya seperti barang return, Sehingga ada pengulangan dalam penyelesaian pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Return Produk UD. Karya Jati Bulan Maret– Desember Tahun 2019

Bulan	Hasil produksi (unit)	Return (unit)	Prosentase %
Maret	6.468	1	0.015%
April	5.762	34	0,590%
Mei	10.305	18	0,174%
Juni	2.720	1	0,036%
Juli	11.743	47	0,400%
Agustus	15.350	18	0,117%
September	13.350	38	0,284%
Oktober	12.687	84	0,662%
November	11.912	39	0,327%
Desember	9.833	50	0,508%
Total	**100.130**		

Sumber : UD. Karya Jati 2019

Berdasarkan data diatas menunjukkan angka return produk dalam waktu 10 bulan terakhir pada tahun 2019. Angka produk return tertinggi terjadi di bulan Oktober sebesar 84 unit, sedangkan produk return terendah pada bulan Juni sebesar 1 unit. Untuk mengatasi terjadinya barang atau produk return perusahaan terutama karyawan dapat lebih meningkatkan kualitas hasil kerja. Menurut (Malthis dan Jackson, 2009) variabel kinerja karyawan terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, kehadiran.

Penurunan kinerja karyawan secara kualitas berdasarkan data perusahaan dan wawancara dengan pihak manajemen di UD. Karya Jati dapat dilihat dari banyaknya produk yang mengalami penurunan seperti barang return. Dikarenakan barang yang dihasilkan mudah rusak/pecah jika tidak dikerjakan dengan hati-hati dan teliti. Serta karyawan lalai dalam mengontrol kelengkapan alat-alat *sparepart* untuk almari dan rak serbaguna sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal. Dan kurangnya kerjasama antar bagian yang baik,

hal itu menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Berdasarkan tabel 1.1 penurunan ditunjukkan dari segi kuantitas yang tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan terjadi pada bulan April,Juni dan Oktober.

Diduga penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak manajemen dan beberapa karyawan ,kurang memadainya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Terlihat dari tingkat kebisingan suara mesin dan tidak tenang yang menggangu karyawan saat bekerja, kurangnya fasilitas kerja seperti trolley untuk pemindah barang, serta kurangnya cahaya/penerangan didalam ruangan, serta hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis disetiap bagian sering terjadi miss komunikasi ketika pembagian jobdesk yang dapat menganggu pekerjaan karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi di UD. Karya Jati adalah kepuasan kerja (Putri,2018). Kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk mempertahankan sumber daya manuasia yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, adanya rasa kurang puas karyawan dengan supervisor karena kurangnya pengawasan di setiap bagian, serta rasa kurang menyenangkan karyawan dengan antar sesama rekan kerja, sehingga memperlambat pekerjaan Dan pemberian upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang diberikan oleh perusahaan. Dari kurangnya kepuasan dan

pemberian upah yang tidak sesuai membuat karyawan malas untuk bekerja, yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Hanafi (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara mutlak antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Lukiyana dan Halima, 2016).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya *inkonsistensi* hasil , maka dari itu peneliti memerlukan adanya variabel mediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan,2014). Menurut Artia, dkk (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja dimana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari hubungan rekan kerja yang mendukung, sikap pemimpin, suasana dan lingkungan kerja yang nyaman, serta pemberian upah yang sesuai dengan

UMK yang diberikan. Perusahaan yang sukses tidak lepas dengan berbagai upaya atau metode untuk meningkatkan kepuasan karyawannya. Berdasarkan penelitian terdahulu(Alamsyah,2017) bahwa, kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah perusahaan telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik. Tetapi, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Hal inilah yang mendorong penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai mediasi, karena menurut penulis kepuasan akan mendorong suatu kinerja karyawan menjadi meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Di Ud. Karya Jati Jombang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Unit 2)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada UD. Karya Jati ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja produksi pada UD. Karya Jati ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada UD. Karya Jati ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Rumusan Masalah

Terhadap rumusan masalah diatas , maka penelitian ini bertujuan untuk.

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada UD. Karya Jati.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja produksi pada UD. Karya Jati.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan, pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada UD. Karya Jati.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Untuk melatih menerapkan teori-teori yang di dapatkan di bangku kuliah untuk mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi oleh suatu

perusahaan sehingga dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti dimasa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang sedang di hadapi oleh perusahaan.

3. Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang

   Sebagai studi banding mahasiswa yang akan datang dan sebagai perbendaharaan khasanah perpustakaan.

4. Bagi Pihak Lain

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai sumber informasi pengetahuan bagi pembaca yang berminat mempelajari permasalahan yang sama.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah pada perusahaan manufaktur di UD. Karya Jati aspek operasional sangat signifikan, namun penelitian ini dibatasi pada aspek sumber daya manusia (SDM). Aspek sumber daya manusia (SDM) dilihat dari keterampilan karyawan dalam bekerja dan rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan dalam pemberian upah, serta sampel dalam penelitian ini hanya pada karyawan produksi unit 2 di UD. Karya Jati.