

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat, dengan semakin meningkatnya kebutuhan dari masyarakat hal ini sangatlah berpengaruh terhadap meningkatnya persaingan diantara perusahaan – perusahaan sejenis dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Semakin ketatnya persaingan menuntut setiap perusahaan untuk selalu mengembangkan aspek – aspek yang berkaitan dengan perusahaan, agar perusahaan dapat berkembang dan bertahan sesuai dengan target yang telah di tetapkan sebelumnya. Maka dari itu peran sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktifitas berjalan dengan lancar perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkepribadian tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan dengan baik. Sumber Daya Manusia dibutuhkan perusahaan atau organisasi sebagai sumber kekuatan dalam persaingan dalam suatu usaha, ini yang membuat suatu organisasi atau perusahaan harus selalu bersaing kompetitif, sehingga perusahaan di tuntut agar memaksimalkan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang sehat dilakukan dari nol, agar lebih mudah untuk mengarahkan perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan keinginan atau tujuan perusahaan atau organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dan mempunyai peran yang besar didalam perusahaan. Salah satunya adalah upaya yang dilakukan organisasi atau perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan. Perlu adanya upaya agar meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai kinerja yang memuaskan sesuai standar yang sudah ditetapkan ataupun bisa melebihi target yang ada. Kinerja karyawan adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Karyawan dimintak untuk selalu maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga yang dihasilkan sesuai dan mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Menurut Wirawan (2009:5) menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, sedangkan menurut (Hasibuan : 2011 ) secara garis besar faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor eksternal dan faktor internal, faktor eksternal adalah faktor penunjang karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi, lingkungan kerja, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berada dalam diri karyawan, misalnya disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan dan latar belakang pendidikan.

Salah satu cara untuk membangun kinerja karyawan yang baik adalah dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja fisik. Menurut Afandi (2018 :2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai, kebersihan tempat kerja, temperature dan sebagainya. Dimana kondisi kerja yang buruk akan berpengaruh dan menjadi penyebab karyawan mudah terserang penyakit, sulit berkonsentrasi dan mudah stres. Karena itu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang baik seperti tata letak ruangan yang nyaman, lingkungan yang bersih, penerangan yang baik dan sirkulasi udara yang baik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di

perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut (Afandi : 2018) adalah sikap yang positif dari karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya. Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang merupakan salah satu dari sekian banyaknya koperasi simpan pinjam yang ada di Jombang, Jawa Timur. Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang memiliki aktivitas dibidang simpan pinjam yang dimana merupakan lembaga keuangan bukan bank berbentuk koperasi yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman berupa uang kepada para anggotanya. Berdasarkan fenomena yang didapatkan oleh peneliti selama berada di obyek penelitian, bahwa pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang terdapat fenomena yang ada kaitannya kinerja kerja karyawan menurun yang ditunjukkan dengan adanya tingkat penurunan kinerja karyawan. Data mengenai target dan realisasi pendapatan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya selama tiga bulan terakhir pada tahun 2021 ditunjukkan pada table berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Target dan Realisasi Pendapatan Koperasi Simpan Pinjam**

Bulan	Target (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	%(Presentase)
Januari	520.000.000	506.150.000	97,33%
Februari	520.000.000	408.806.000	78,61%
Maret	501.500.000	394.040.000	78,57%

*Sumber: KSP. Mitra Raya Jombang*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi pendapatan terhadap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan cenderung mengalami penurunan. Penurunan yang cukup signifikan terjadi pada bulan Januari-Maret yaitu masing-masing sebesar 97,33% -

78,57% cenderung mengalami penurunan target realisasi dari yang ditetapkan perusahaan setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara, hal ini disebabkan karena saat proses penagihan karyawan tidak memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa ada pengawasan dari atasan dan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan penagihan sangatlah lemah dikarenakan karyawan penagihan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan.

Selain fenomena diatas yang terjadi terkait dengan menurunnya kinerja karyawan pada Ksp Mitra Raya dikarenakan adanya penurunan tingkat kehadiran karyawan. Fenomena tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang semakin meningkat pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang.

Dibawah ini merupakan tabel data daftar kehadiran karyawan Koperasi Mitra Raya selama tiga bulan terakhir :

**Tabel 1. 2**  
**Data Daftar Hadir Koperasi Mitra Raya tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak hadir (hari)			Jumlah
		Izin	Sakit	Alpha	
Januari	30	2	3	2	7
Februari	30	3	4	2	9
Maret	30	4	4	3	11

*Sumber: KSP. Mitra Raya Jombang*

Uraian tabel di atas merupakan data karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang yang diambil dari absensi selama kurun waktu 3 (tiga) bulan pada tahun 2021. Hal tersebut telah menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari daftar presentasi kehadiran karyawan Ksp Mitra Raya cenderung mengalami penurunan setiap bulannya, serta diikuti dengan kurangnya disiplin dalam mengatur waktu sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan kepala Ksp Mitra Raya ada beberapa alasan yang membuat kinerja karyawan menurun disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah didukung data kehadiran karyawan yang menurun di Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya diduga disebabkan minimnya gaji yang diberikan perusahaan. Gaji yang selama ini diterima karyawan terlalu kecil yaitu antara Rp. 700.000,- - Rp. 1.500.000, yang masih jauh yang dari Upah Minimal Regional (UMR) kabupaten Jombang. Selain itu, kebijakan Koperasi Mitra Raya dalam memberikan bonus berupa uang kepada karyawan sesuai prestasi karyawan, bonus tahunan kepada karyawan untuk seluruh karyawannya dengan syarat apabila mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Namun kenyatannya masih ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan bonus secara rutin hal ini akan menjadi pedoman untuk karyawan yang bersangkutan menjadi kurang produktif dan semangat kerjanya kurang tinggi.

Lingkungan kerja juga dapat dikatakan salah faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan deskripsi atau gambaran suasana yang ada di dalam dunia kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan tinggi apa bila karyawan mendapatkan informasi dengan mudah untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi lingkungan kerjanya (Nugroho:2012 dalam Nugraha & surya:2009). Dengan kata lain adanya Lingkungan Kerja yang baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menurunkan kinerja dan kepuasan bagi karyawan.

Hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis pada karyawan KSP Mitra Raya ditemukan juga permasalahan pada lingkungan kerja fisik yang diantaranya mengenai tata ruang yang tidak beraturan, udara yang panas karena tidak ber AC, tempat kerja yang bising karena didekat pertokoan dan jalan raya yang cupuk padat, dan komputer yang

terkadang tidak bisa berfungsi dengan baik sehingga menimbulkan ketidak nyamanan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada pekerjaan karyawan jika kondisi sarana dan prasarana yang ada tidak memadai yang nantinya akan berlanjut pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, perusahaan menuntut agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan profesional serta tepat waktu.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah penulis jelaskan, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Miytra Raya Jombang)*”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KOPERASI Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu meberikan informasi dan wawasan bagi khususnya perusahaan dalam menanggapi persoalan yang ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pada perusahaan atau organisasi agar memberikan fasilitas lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman dan juga memberikan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.