

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia – manusia pembelajar yaitu pribadi – pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insania menjadi berkembang maksimal. Manusia / tenaga kerja merupakan salah satu aset organisasi / perusahaan yang harus diperhatikan dengan sungguh – sungguh agar menghasilkan kinerja yang baik, sehingga perlu dilakukan daya upaya organisasi / perusahaan untuk mewujudkannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik lingkungan tempat kerja maka diharapkan semakin baik pula kinerjanya begitu juga sebaliknya apabila lingkungan tempat bekerja dinilai tidak baik maka akan berakibat pada kinerja pegawainya juga menghasilkan yang tidak baik pula. Organisasi / perusahaan berusaha agar semua pegawai merasa betah ketika bekerja dilingkungan tempat kerjanya dengan berbagai cara misalnya dengan memberi penerangan yang cukup memadai, ventilasi atau sirkulasi udara yang baik, penataan alat – alat kerja yang rapi, keamanan dan sebagainya. Selain fasilitas yang disediakan oleh organisasi / perusahaan dinilai baik maka lingkungan kerja yang mengatur hubungan antar pegawainya pun dibuat sebaik mungkin agar tidak terjadi hal – hal yang kontradiksi dengan tujuan organisasi / perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi

dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan – perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan, Sutrisno (2017:1). Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu permasalahan tersendiri ketika menghadapi sumber daya manusia, bagaimana caranya agar perusahaan dan karyawan secara bersama mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang diharapkan mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi.

Lingkungan kerja yang ada sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini menyangkut apakah lingkungan kerja tersebut mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:2) 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 ruangan kerja yang baik, dengan penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik serta penataan alat – alat kerja yang baik akan membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja bukan hanya mencakup masalah kondisi fisik dari lingkungan tersebut, tetapi juga menyangkut masalah non fisik, misalnya mengenai komunikasi antar sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan juga sangatlah penting agar mampu menyelesaikan segala permasalahan dalam bekerja. Permasalahan dalam bekerja akan selalu terjadi, namun hal ini haruslah diselesaikan dengan baik agar tidak mengganggu tujuan dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama mewujudkan agar lingkungan kerja sangatlah nyaman dan

menyenangkan agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan menciptakan kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi emosional karyawan terhadap lingkungan kerja, bentuk pekerjaan yang dijalannya, peraturan perusahaan, kompensasi yang diterimanya dan sebagainya. Menurut Sutrisno (2017:75), karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menurut Handoko (1992) yang dikutip oleh Sutrisno (2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dalam kepuasan kerja ini antara karyawan yang satu akan berbeda dengan karyawan lainnya, hal ini menjadi tantangan perusahaan agar semua karyawan merasa terpuaskan dalam bekerja. Menurut Badriyah (2017:227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi dalam kenyataannya di Indonesia dan beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Seseorang yang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau

tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek - aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2017:76).

Dalam sehari – hari, perusahaan sesungguhnya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Setiap karyawan selalu dituntut oleh perusahaan agar mampu meningkatkan prestasi kerja, namun hal ini tidak mudah karena berbagai tantangan baik dari kondisi perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu dibutuhkan kerjasama yang baik antara karyawan dengan perusahaan agar terwujud prestasi kerja karyawan tersebut. Dalam menentukan prestasi kerja sebagai tolok ukur hasil kerja seorang pegawai, sangat dipengaruhi oleh berbagai macam variabel antara lain lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh organisasi / perusahaan yang dilakukan secara periodik dan berkesinambungan. Dengan adanya prestasi kerja yang semakin baik maka diharapkan organisasi / perusahaan mampu bersaing di era globalisasi ini, tentu saja hal ini akan terjadi apabila adanya dukungan dari pihak pegawai dan organisasi / perusahaan itu sendiri. Sebuah organisasi / perusahaan akan berjalan dengan baik, bila mana memiliki tenaga kerja yang memenuhi syarat

dan pengabdian pada tugasnya. Tenaga kerja merupakan penggerak dari segala aktivitas organisasi / perusahaan, walaupun didalam organisasi / perusahaan sudah dilengkapi dengan peralatan kerja yang moderen, namun sumber daya manusialah yang mengoperasikan peralatan kerja tersebut yang dianggap paling penting, sebab maju mundurnya organisasi / perusahaan tergantung pada tenaga kerja / pegawai. Oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen yang paling serius mengingat keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi / perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, sehingga diharapkan kerjasama semua pihak baik itu pihak perusahaan ataupun pihak karyawan agar ikut meningkatkan kinerja pegawai demi kemajuan serta kepentingan bersama. Menurut pendapat Subekhi dan Jauhar (2016:172) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Dapat diartikan juga penilaian prestasi adalah suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah - langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Dalam sebuah penilaian prestasi kerja terdiri dari kegiatan - kegiatan yaitu identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Bukan saja kuantitas kerja tetapi juga watak, kelakuan dan kualifikasi - kualifikasi pribadi dari karyawan. Penilaian prestasi berupaya mengevaluasi prestasi (karyawan / pekerja) untuk berbagai keperluan.

Data Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) sekolah-sekolah yang dimiliki oleh Yayasan Gita Kirti Surabaya untuk tahun 2108 dan 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data PPDB Tahun 2018 dan 2019

TAHUN	TARGET (JUMLAH SISWA)	REALISASI (JUMLAH SISIWA)	GAP
2018	1066	1005	-61 (5,72%)
2019	1066	917	-149 (13,97%)

Sumber : Data sekunder (Yayasan Gita Kirti Surabaya)

Dari tabel 1.1 menunjukkan PPDB untuk tahun 2018 dari target 1066 siswa hanya terpenuhi 1005 siswa sehingga ada gap minus 61 siswa (5,72 %), sedangkan pada tahun 2019 dari target 1066 siswa hanya terpenuhi 917 siswa sehingga ada gap minus 149 siswa (13,97 %) hal ini menunjukkan ada kenaikan gap yaitu sebesar $149 - 61 = 88$ siswa (8,52 %), kenaikan gap ini menunjukkan penurunan prestasi karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja yang ada membuat karyawan merasa puas dengan kondisi tersebut sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dari penjelasan diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya ?

- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya ?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah penegasan hal – hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian ini bagi pihak – pihak yang terlibat, manfaat penelitian ini adalah :

1. Aspek Akademis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para akademisi STIE Mahardhika Surabaya khususnya dosen, mahasiswa dan kepentingan perpustakaan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan penelitian ini dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

3. Aspek Praktis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi karyawan dan Yayasan Gita Kirti Surabaya serta organisasi sejenis yang ingin mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawannya.