

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang memiliki peranan penting dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan. Dengan demikian, perusahaan membutuhkan karyawan yang memenuhi kriteria dan persyaratan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap karyawan akan terus meningkatkan produktivitas kinerja.

Sumber daya manusia direncanakan dan dikembangkan untuk mengantisipasi tantangan baru di masa depan hal tersebut mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing. Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam setiap organisasi dan menjadi penggerak utama dalam pencapaian target perusahaan.

Karena ini merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, maka setiap perusahaan harus bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik apabila didukung lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja yang terkait dengan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri yang berbanding lurus dengan hasil kerja mereka.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak hanya berkaitan dengan orangnya saja, melainkan dalam pembentukan lingkungan kerja yang sesuai untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan perusahaan. Lingkungan

kerja yang dimaksud dapat berupa lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang terdapat dalam perusahaan. Karyawan berpersepsi terhadap lingkungan kerja mereka yang dinilai memiliki penilaian berbeda-beda dari berbagai aspek yang ada dalam lingkungan kerja tersebut hal ini dapat memberikan kontribusi pada kinerja mereka (Suratman Hadi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan pekerjaannya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan perasaan santai, nyaman dan menyenangkan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Lingkungan kerja ialah komponen yang penting yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan produktivitas sebagai karyawan atau pegawai pada suatu perusahaan, instansi pemerintahan atau lembaga publik dalam sebuah kinerja secara maksimal tentunya didukung dengan berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang. Adanya faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh pada lingkungan kerja seperti misalnya gaya kepemimpinan, ketetapan peraturan perusahaan, interaksi antar karyawan, tingkat persaingan tinggi dan kondisi kerja (Sudarmayanti, 2017)

Keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan harmonis menumbuhkan rasa persahabatan dan pengertian atau keakraban antar sesama partner kerja, bawahan dan atasan. Dalam hal ini lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Cv. Ghealsy Malang

Faktor lainnya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan memerlukan Fasilitas Kerja. Fasilitas kerja adalah kelengkapan kerja yang harus disediakan oleh suatu perusahaan. Perlengkapan kerja yang sangat baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas dan efektifitas dalam melaksanakan tugas. Menurut Husnan (2002), fasilitas kerja ialah bentuk dalam pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Menurut jurnal Agus Mulyono (2001), dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet dan lain-lain.

Faktor lainnya yang juga penting dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah seseorang karyawan ditentukan oleh sikapnya terhadap pekerjaannya dan bagaimana ia mengelola pekerjaannya sehingga secara kondusif menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi. (Anggara & Yadnyana, 2019) Maka dalam hal ini fasilitas menguat peranan penting dalam menentukan Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting dalam Kinerja Karyawan karena berhubungan dengan adanya stres, *turnover*, absensi (Brown, 2010). Kepuasan kerja memberikan rasa menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja penuh semangat akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Anas, 2013).

Menurut Nugroho (2013), kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran pada karyawan dan dalam meningkatkan prestasi, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan. Masalah kepuasan terjadi pada karyawan Cv. Ghealsy Malang yang banyak mempertimbangkan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka atau tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Malang, hal tersebut dikarenakan banyak karyawan yang hanya bertahan tidak lebih dari 6 bulan bekerja. Maka kepuasan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam meningkatkan *value* perusahaan.

Cv. Ghealsy Malang sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *fashion brand* lokal. Perusahaan tersebut memproduksi dan mendistribusikan perlengkapan fashion wanita mulai dari outfit sampe dengan make up. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukannya melakukan kinerja karyawan yang baik dan saling mendukung antara karyawan, kolega, atasan dan bawahan. Oleh karena itu, penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja karyawannya. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat

meningkatkan Kinerja Karyawan yang optimal guna untuk tujuan perusahaan tersebut. Sehingga judul yang diajukan penelitian ini mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. GHEALSY MALANG”**.

B. Perumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan pernyataan sebelumnya, peneliti mendefinisikan masalah terkait penelitian ini sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ghealsy Malang ?
2. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ghealsy Malang ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ghealsy Malang ?
4. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Cv. Ghealsy Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menentukan apakah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Cv. Ghealsy Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Ghealsy Malang

3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Ghealsy Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Ghealsy Malang
5. Untuk menentukan mana diantara lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dominan dalam kinerja karyawan Cv. Ghealsy Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teori
 - a. Untuk menentukan apakah lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai dasar pemikiran dan wawasan peneliti baik diri sendiri maupun peneliti selanjutnya yang meneliti kasus serupa.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti

Untuk memenuhi persyaratan tugas akhir dalam mendapatkan gelar S1 Manajemen. Dan juga sebagai wawasan penambah ilmu tentang lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja.
 - b. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi perusahaan untuk mengetahui apakah, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan karyawan sudah terpenuhi dengan baik.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang dapat digunakan sebagai mana semestinya untuk peneliti-peneliti selanjutnya.