

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Setiana (2019:7) “Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam paya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain”. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah terutama di Indonesia.

Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Menurut Mondy dalam Sudaryo, *dkk* (2018:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya semua manajer membuat segala

sesuatunya pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif". Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, Khususnya dibidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata, secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang tinggi. Untuk mendukung tingkat produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan besar pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Penilaian individu terhadap 2

posisi sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang diperoleh dengan yang diharapkan, maka karyawan akan lebih giat ketika melaksanakan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan tidak puas, tidak nyaman pada bekerja, datang terlambat demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan mudah terkonsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Organisasi harus mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja karyawan merupakan suatu faktor yang semestinya lebih di perhatikan oleh Diva Swalayan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan seperti : pencahayaan yang masuk ke dalam ruangan sehingga mengakibatkan ruangan kerja menjadi kurang terang, penataan ruangan yang tidak terstruktur sehingga mempersulit pengunjung yang akan melakukan pelayanan, ketika kurang nyamannya karyawan dalam bekerja akan dapat berdampak buruk terhadap kesehatan karyawan sehingga

karyawan mudah jatuh sakit yang nantinya akan menambah angka ketidakhadiran kemudian secara otomatis pencapaian produktivitas akan terhambat. Selain itu, kepuasan kerja juga perlu diperhatikan pihak Diva Swalayan Kabupaten Kraksaan. Karena, kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan beberapa faktor seperti : menurunnya pelaksanaan tugas, penurunan absensi, dan penurunan moral pada perusahaan. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerjanya, meningkatnya stress kerja dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan Lingkungan kerja Dan Kepuasan kerja secara parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo?
2. Adakah pengaruh signifikan Lingkungan kerja Dan Kepuasan kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo?

3. Variabel manakah diantara Lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak meluas maka penulis membuat batasan masalah. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah hanya meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
3. Untuk mengetahui pengaruh dominan antara variable lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

- a. Sebagai bahan referensi kepustakaan dan informasi bagi penelitian lebih lanjut, dan tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak lain yang memerlukan hasil penelitian ini.
- b. Sebagai tambahan pengetahuan tentang meningkatkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan dan dijadikan dasar untuk penelitian berikutnya.

2. Bagi Praktisi

Memberikan masukan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Asumsi

Menurut Sugiyono (2019 : 54) “Asumsi merupakan pernyataan diterima kebenarannya tanpa pembuktian. Agar dalam pembahasan lebih mengarah pada masalah yang ada, maka peneliti memberikan asumsi yang dapat dilakukan untuk mendukung tercapainya hipotesis tersebut”. Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo sudah sesuai sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Kepuasan kerja masing – masing karyawan berbeda beda pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

3. Tingkat Produktivitas kerja karyawan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo berbeda – beda.