

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini dalam sebuah perusahaan sangatlah penting menjaga lingkungan kerja. Apalagi saat ini Indonesia masih dilanda masa pandemi. Perusahaan di dorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Demi bertahanya sebuah perusahaan walau sedang berada di masa pandemi. Di dalam sebuah usaha selalu ada orang yang membantu untuk berjalannya sebuah usaha tersebut yang sering di sebut dengan karyawan atau pegawai.

Cepat atau lambatnya tercapai sebuah tujuan dalam perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan. perusahaan harus bisa memberikan kenyamanan pada karyawan. Salah satunya adalah dengan menjamin lingkungan kerja yang baik. Dengan begitu maka karyawan akan merasa puas dan bekerja dengan semaksimal mungkin. Sehingga dapat dikatan bahwa Sumber daya manusia adalah pilar pendukung terpenting sekaligus penggerak organisasi dalam upaya mewujudkan visi,misi,dan tujuan. Susilo (2012:03). Oleh karena itu penting untuk terus meningkatkan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Douglas (2000) karyawan yang mempunyai kinerja (job performen) tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Ahmet dan Uddin, 2012). Seperti yang terjadi pada beberapa toko sembako di pasar warujayeng. Apabila kinerja karyawan cepat maka akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Semakin cepat kinerja nya maka semakin banyak pula kuantitas yang dihasilkan dan kualitas seorang karyawan tersebut juga meningkat.

Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja memiliki peran penting didalam toko pasar warujayeng. Mathis dan Jackson (2009:122) menyatakan salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi. Ada penelitian yang mendukung apabila kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Tomi sun siagian dan Hasmana khair (2018) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) ialah suatu keadaan emosional dimana nyaman atau tidaknya saat bekerja. Apabila seorang karyawan puas terhadap pekerjaannya maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerjanya dan semakin produktif. Dari sini menjelaskan bila kepuasan kerja adalah sudut pandang positif atau negative seseorang tentang pekerjaannya, sutrisno (2011:295). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara melihat karyawan tersebut pada pekerjaannya.

Robbins (2015:181-182) menyatakan bahwa Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang sepadan, dan partner kerja yang serasi. Sehingga sebaiknya sebelum memberi tanggung jawab atau tugas pada karyawan dilihat dulu seperti apa lingkungan sekitar kerjanya. Agar menghasilkan keseimbangan antara kepuasan dan kinerjanya.

Ada banyak hal yang mampu untuk meningkatkan kinerja pada karyawan. Salah satunya adalah lingkungan kerja, banyak peneliti yang mendukung tentang hal ini. Quinerita stevani aruan dan mahendra Fakhri (2015), dwi septianto (2018), apfia ferawati (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

simanjuntak (2003:39) menyatakan bahwa Dalam suatu organisasi atau perusahaan, lingkungan kerja merupakan faktor yang penting. Lingkungan kerja yang direncanakan, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang menyenangkan, akan mampu memberikan kinerja yang efektif dan efisien dalam

penyelesaian pekerjaan. Sedamaryanti (2011) menerangkan jika lingkungan kerja terbagi menjadi dua komponen yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

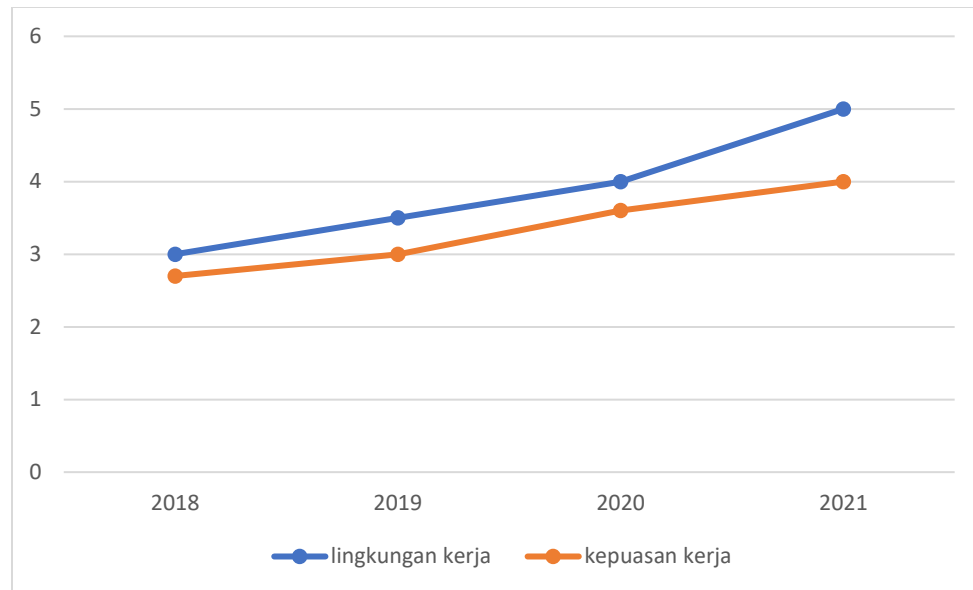
Lingkungan kerja fisik merupakan semua kondisi bentuk fisik yang berada di tempat kerja. Dan bisa memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu lingkungan kerja non fisik ialah keadaan yang berhubungan dengan jalinan dalam perusahaan. Seperti hubungan atasan dan pegawai ataupun hubungan antar pekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mengamati kenyamanan karyawan. Dengan memberi perlengkapan yang memadai, penerangan yang cukup, nuansa yang memberi kenyamanan sehingga bisa bekerja dengan focus dan maksimal.

Apalagi sekarang kita sedang berada di masa pandemic covid-19. Jadi harus selalu menjaga Kesehatan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Jika kita tidak menjaga lingkungan kerja dengan akan membuat kinerja menurun dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Pasar warujayeng merupakan tempat pasar tradisonal yang sangat besar. Tempatnya berada di tengah kecamatan tangjunganom, tepatnya Jl.a.Yani no.43,Desa Warujayeng,Kabupaten Nganjuk didalam pasar tersebut terdapat berbagai macam penjual.

Kepala pasar warujayeng mengatakan bahwa banyak laporan dari para pemilik usaha bahwa banyak karyawan yang tidak betah dalam bekerja di dalam pasar warujayeng. Salah satu penyebab utama nya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Setelah dibuat grafik beginilah gambar keluhan tentang lingkungan kerja selama 4 tahun terakhir.

Gambar 1.1 laporan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa selama empat tahun terakhir laporan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja terus meningkat. Kemudian saya membuktikan sendiri dengan melakukan observasi pada pasar warujayeng, saya mendapatkan keluhan dari beberapa karyawan di toko dalam pasar tersebut. Beberapa karyawan penjual daging atau ayam mempermasalahkan tentang tempat kerja yang kurang memadai. Karena saat berjual tempat tersebut dibanjiri oleh air dan tidak sedikit karyawan atau pembeli yang terpereset oleh genangan air tersebut. Oleh karena itu diperlukan tampungan genangan air yang lebih agar bisa menampung air yang dihasilkan oleh para penjual tersebut. Selain itu bau dalam ruangan penjual ikan, ayam, dan daging ini sungguh sangat menyengat.

Berbeda dari penjual daging, ikan dan ayam, karyawan toko baju, sandal dan tas mengeluhkan tentang sempitnya tempat sehingga saat melayani pelanggan terkadang memerlukan waktu yang cukup lama. Sama halnya dengan karyawan toko sembako mereka juga mengeluhkan hal yang sama yaitu tempat yang becek dan ruang yang sempit, Contohnya ada seorang karyawan dari toko dalam pasar ini bernama mbk rurin,

beliau sangat cepat dan tanggap dalam pekerjaannya. Biasanya dihari biasa apabila tempat bersih,karyawan tadi bisa melayani 3 pelanggan jadi hanya bisa melayani pelanggan dikarenakan tempat yang sempit dan jalan yang becek.

Untuk karyawan dari toko sayur dan buah saya mengambil dari toko sayur ibu robiatin yang memiliki 2 karyawan, merak mengeluhkan tentang sampah yang sangat menumpuk tapi belum juga dibersihkan, sehingga menimbulkan lalat hijau berkerumun dan itu sangat mengganggu kenyamanan nya saat bekerja. Dari banyak nya penjual yang saya tuliskan Berikut ini adalah data tentang penjual pada pasar warujayeng :

Table 1 data penjual pasar warujayeng

No	Jenis toko	Jumlah toko	Jumlah karyawan
1	Toko sembako	19	21
2	Toko baju,sepatu dan tas	66	70
3	Warung makanan	6	12
4	Daging ayam,sapi dan ikan	15	15
5	Sayur dan buah	21	25
6	Perabotan rumah tangga	10	10
	Total	137	153

Sumber :data pasar warujayeng

Karena tertalu banyak penjual membuat Sebagian tempat menjadi terlalu sempit dan kurang memperhatikan lingkungan kerja. Apalagi jika musim hujan turun maka seluruh pasar akan bejek dan sangat mengganggu kinerja karyawan. Kinerja karyawan toko sembako dalam pasar ini bisa dilihat dari pendapatan pada toko tersebut. Karena apabila karyawan tersebut cepat dan teliti maka akan berdampak baik pada toko tersebut. Kinerja karyawa dari toko sayur dapat ditandai dengan hasil barang belanjannya. Saat karyawan tersebut tanggap dan rajin berangkat lebih awal maka akan mendapat barang dengan harga yang lebih murah dan tentunya bagus. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap bos nya atu pemilik toko tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh

Wibowo (2017) apabila seorang karyawan puas terhadap pekerjaannya maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerjanya dan semakin produktif.

Kepuasan karyawan dalam pasar sendiri ada dari beberapa faktor pada umumnya pada toko sembako mereka puas pada gaji yang sepadan dengan pekerjaan yang diberikan. Dalam toko sayur dan buah kebanyakan puas terhadap hubungan atasan dan bawahan nya. Bos atau pemilik toko sangat royal pada bawahannya sehingga membuat mereka puas dan menjadi lebih semangat saat bekerja. Ada juga karyawan yang puas terhadap partner kerja yang serasi atau cocok, enak buat diajak bercanda atau diskusi dalam hal apapun.

Didalam pasar warujayeng ini terlihat walaupun kondisi lingkungan kerja nya tidak terlalu memadai, Namun bagi Sebagian karyawan sama sekali tidak mengganggu kinerjanya. Jika mereka puas atau senang terhadap pekerjaan dan hubungan atasan serta rekan kerja karyawan akan memilih untuk tetap bertahan pada tempat kerja tersebut. Karena mereka menyadari bahwa memang adanya kondisi pasar tradisional seperti ini. Permasalahan karyawan yang ada di dalam pasar warujayeng ini tidak sedikit dikarenakan memang pemilik toko juga berbeda-beda. Tetapi banyak atau rata-rata karyawan mempermasalahkan tentang ketidaknyamanan saat bekerja dan kepuasannya dalam bekerja. Akhirnya banyak karyawan yang tidak betah dan memilih resign. Oleh karena itu penting bagi pemilik toko untuk mengerti apa yang dibutuhkan karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya.

Untuk mengurangi keluhan yang ada pada karyawan warujayeng seharusnya, kepala pasar warujayeng memberi batas pada orang yang ingin berjualan di pasar warujayeng. Sehingga tidak akan terjadi desak desakan antar penjual yang ada. Untuk masalah saluran air yang kurang memadai pihak pasar harus segera memeriksa penyebabnya, apabila ada yang menyumbat harus segera di bersihkan, agar saluran air

bersih tidak sampai banjir-banjir. Sedangkan untuk masalah sampah yang masih berserakan meskipun sudah ada tempat sampah khusus untuk pembuangan sampah, pihak pasar harus melakukan teguran khusus kepada penjual yang ada dipasar agar membuang sampah pada tempatnya. Bila diperlukan pihak pasar memberikan sanksi kepada penjual yang masih membuang sampah bukan pada tempatnya.

Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, namun hasilnya tidak selalu signifikan seperti penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun siagian (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah tentang kinerjanya: (1) menggunakan variabel mediasi (intervening) kepuasan kerja, untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja dalam penelitian ini ada dua yaitu fisik dan non fisik. Penelitian Tomy sun siagian dan Hasmanan Khair menggunakan variabel intervening kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini ada dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan juga lingkungan kerjanya hanya lingkungan kerja fisik. Penelitian George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, Yaw Boateng Atakorah (2017) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. (3) lokasi penelitian ini berada di pasar Warujayeng

Sehingga dari paparan diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI”**

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan pasar warujayeng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja kerja pada karyawan pasar warujayeng?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan warujayeng?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan pasar warujayeng?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung seberapa besar lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pasar warujayeng?
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung seberapa besar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan pasar warujayeng?
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung seberapa besar kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pasar warujayeng ?
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung seberapa besar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada pasar warujayeng?

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan bisa di dapat dari penelitian ini :

a. Manfaat bagi pedagang pasar warujayeng

Semoga penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi para pedagang pasar dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang memadai sehingga memberi rasa kepuasan kerja terhadap karyawan yang mendukung kelancaran dalam bekerja.

b. Bagi penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja pada dunia kerja yang sebenarnya

c. Bagi peneliti selanjut nya

Semoga dengan adanya penelitian ini bisa menjadi salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya