

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Saat ini, perusahaan tidak dapat lagi menyia-nyiakan potensi tenaga kerja karyawan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Perusahaan harus dapat mengelola asetnya dengan baik dan salah satu aset terpenting yang perusahaan miliki ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang berperan sebagai roda yang dapat menjalankan suatu perusahaan untuk menjabagai sebuah tujuan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal oleh perusahaan dan diberikan perhatian serta pemenuhan akan hak dari sumber manusia dalam tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, dengan meningkatnya kinerja karyawan akan membuat tujuan dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas utama serta fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara internal maupun eksternal. Menurut Kasman (2021) faktor eksternal meliputi: gaya manajemen yang lebih baik, lingkungan, kompetensi, pengembangan organisasi dan pengembangan karir. Faktor internal meliputi kemampuan kerja, etos kerja, tanggung jawab, rasa memiliki terhadap kehidupan dan prestasi kelompok, dan

produktivitas kerja. Faktor-faktor itu sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja di mana karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai agar karyawan dapat terus bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Topik ini menarik untuk diteliti karena membahas bagaimana karakteristik dan kemampuan tiap pribadi karyawan dalam suatu lingkungan kerja dapat memengaruhi dan menentukan baik tidaknya kinerja yang dihasilkan untuk kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting bagi suatu perusahaan dan akan selalu menarik untuk dibahas bagaimana cara perusahaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik, yang ditinjau dari pengaruh keefektifan kinerja karyawan dalam suatu lingkungan kerja. Topik ini berguna untuk kedua sisi, baik untuk karyawan maupun perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat membantu untuk pengembangan diri para karyawan maupun pengembangan perusahaan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan tempat kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Legenda Bintang Bola?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Legenda Bintang Bola?
3. Apakah gaya manajemen dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Legenda Bintang Bola?
4. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Legenda Bintang Bola?
5. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Legenda Bintang Bola?

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian dapat lebih spesifik dan fokus, maka peneliti membuat beberapa batasan sebagai berikut:

1. Faktor layanan lingkungan, faktor kenyamanan pada produktivitas karyawan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara efektif merupakan serangkaian sub kategori bagian dari faktor pengaruh kinerja dalam lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah: 1) penerangan/cahaya di tempat kerja; 2) temperatur di tempat kerja; 3) kelembaban di tempat kerja; 4) sirkulasi udara di tempat kerja; 5) kebisingan di tempat kerja; 6) bau-bauan di tempat kerja; 7) tata warna di tempat kerja; 8) dekorasi di tempat kerja; 9) musik di tempat kerja; dan 10)

keamanan di tempat kerja.

2. *Reward* menurut Fahmi (2016) merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Pemberian *reward* bertujuan agar karyawan meningkatkan performa dalam bekerja.
3. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan.
4. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.
5. Menurut Nafiudin (2015) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu keadaan di mana seorang pekerja mampu menyeimbangkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, program-program keseimbangan kehidupan kerja yang biasa dijalankan oleh manajemen kantor adalah menyediakan *child care*, *telecommuting*, *job sharing*, *personal leave*, *flexibility*, *vocation*, namun tidak menutup kemungkinan terdapat program-program lain yang serupa dimiliki pihak perusahaan yang dapat

meminimalisir *work life conflict* dan *life work conflict*.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Legenda Bintang Bola.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai PT. Legenda Bintang Bola.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Legenda Bintang Bola.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai PT. Legenda Bintang Bola.
5. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Legenda Bintang Bola.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam hal teoritis ataupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Manfaat penelitiannya sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan pemikiran secara teoritis dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan,

yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi PT. Legenda Bintang Bola sebagai wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan di bidang SDM yang berkaitan dengan pengaruh faktor lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

### 1.6. Sistematika Laporan

Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut:

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang akan dijadikan sebagai pedoman dalam menganalisis permasalahan. Bab ini juga berisi penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji realibilitas, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas adalah perhitungan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

### BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.