

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Sarinah & Mardalena, 2017).

Dengan adanya sumber daya manusia yang berpotensi baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Sejalan (Untung & Nugraheni, 2017) mengatakan kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu.

Setiap perusahaan, kinerja karyawan selalunya diharapkan senantiasa baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya. Tentunya hasil yang didapat haruslah didukung dengan penetapan tujuan yang jelas dan dengan perencanaan yang matang dan rasional. Adapun maksud dari penetapan tujuan kinerja adalah menentukan dan menyusun target sasaran yang tidak hanya berguna sebagai pedoman mencapai tujuan saja melainkan juga sebagai sarana evaluasi kinerja pada akhir periode serta mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

Mengatur karyawan yang memiliki kinerja yang kurang sesuai dengan tingkat yang diharapkan bukan merupakan hal yang mudah bahkan untuk seorang atasan yang paling berpengalaman sekalipun. Berdasarkan penelitian, (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja

Kinerja karyawan bisa diukur pada nilai tinggi atau rendah maupun baik atau buruk dari hasil kerja yang didapat. Hasil dari kinerja seorang karyawan bergantung dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja orang tersebut. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja itu sendiri. Suasana kerja di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya akan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Sebuah organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara tepat agar antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi berjalan secara seimbang (Cahya Widuri Wulan, 2019).

Peneliti mengambil objek penelitian pada PT. Rizky Putra Raja Karawang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa (distributor) yang berhubungan dengan produk komoditas pertanian/perkebunan dan perikanan dan focus utama nya ialah komoditas beras. Selain itu, Rizky Putra Raja Karawang juga bergerak di bidang agrobisnis dan penyedia produk hasil pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan dengan mutu terbaik di skala perusahaan atau individu dengan harga yang sangat kompetitif.

**Tabel 1.1.**

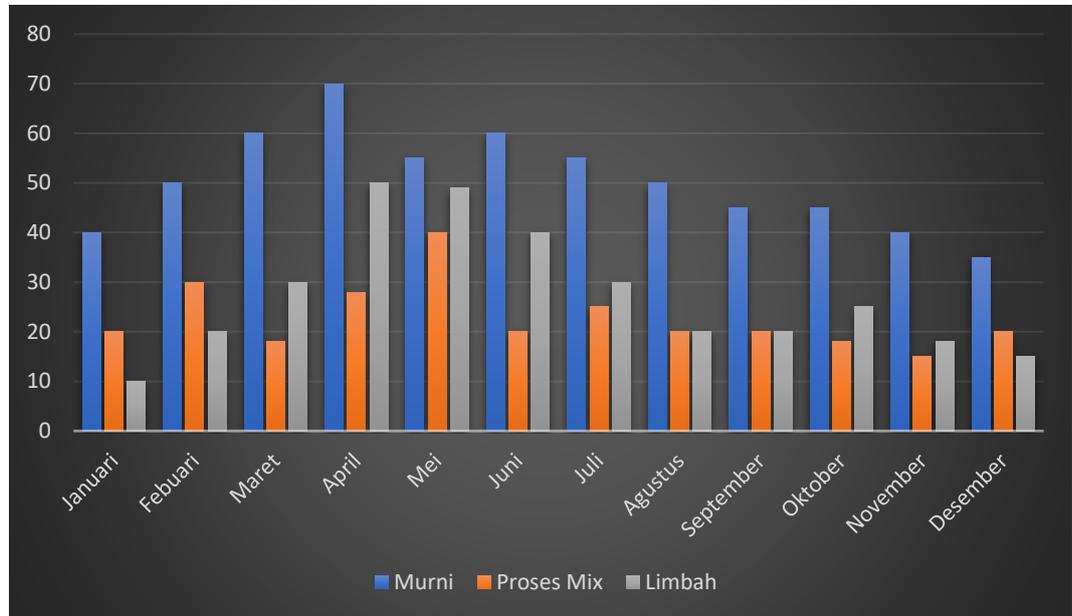
**Tabel Permasalahan Dari Masing-Masing Divisi**

No	Divisi	Jobdesk	Permasalahan
1	Salesman	Masing-masing salesman memiliki areal toko sebanyak 40-50 sehari Menjaga komunikasi masing-masing toko serta mencatat pesanan dan kebutuhannya	Sering adanya miss komunikasi dari toko dengan salesman serta adanya kesalahan pencatatan kebutuhan atau orderan dan mengakibatkan pereturan barang
2	Administrasi	Administrasi Entry Data Processing (EDP) mempunyai tugas memasukkan data dari bagian salesman, memproses data, dan menyajikan data permintaan barang ke gudang	Sering ditemukan nota penjualan atau <i>pick list</i> yang tercetak kurang jelas
3	Gudang	Menerima produk dari pabrik serta menyimpannya dengan baik, menyiapkan produk yang akan dikirim oleh tim pengiriman sesuai dengan permintaan bagian pemasaran (salesman), dan mengemas produk yang akan dikirim dengan sebaik-baiknya agar produk sampai ke tangan pelanggan dengan kondisi yang utuh	Sering terjadinya keterlambatan dalam memuat barang dari gudang ke dalam mobil angkutan
4	Pengiriman	Melakukan pengecekan produk sebelum dimasukkan ke dalam mobil kiriman dan selalu menjaga kondisi produk tersebut, menyiapkan mobil kiriman dan mengecek kelengkapannya, serta mengantarkan produk kiriman sesuai dengan alamat pelanggan dan tepat waktu.	Sering terjadinya keterlambatan dalam pengiriman yang mengakibatkan adanya keluhan dari customer hal ini diakibatkan salahnya memilih rute pengiriman

**Sumber: Data Sekunder, 2023**

PT. Rizky Putra Raja Karawang akan dapat menjalankan tugas distribusi dengan baik apabila didukung oleh kinerja karyawan dengan sebaik-baiknya. Namun pada kenyataannya, pada tabel 1.1 dapat dilihat masih sering terjadi beberapa masalah yang dihadapi pada empat divisi/bagian yang berperan penting dengan kegiatan pendistribusian. Data tersebut didapatkan melalui wawancara serta observasi dengan pihak manajemen perusahaan PT. Rizky Putra Raja Karawang.

Hal ini tentu akan berdampak pada penjualan atau pendistribusian beras kepada customer. Berikut ini merupakan data penjualan atau distribusi beras selama tahun 2022 :



**Gambar 1.1.**  
**Data Penjualan atau Distribusi Beras Selama tahun 2022**  
Sumber: Data Sekunder, 2023

Pada gambar 1.1 dapat diketahui tingkat kuantitas dalam jumlah penjualan atau distribusi beras tiap bulannya selama periode 2022 mengalami penurunan yang cukup signifikan pada 6 bulan terakhir. Dalam bulan Januari-April mengalami kenaikan karena mendekati Hari Raya Idul Fitri, namun setelah bulan Juni terus mengalami penurunan hingga menginjak angka 35rb Kg beras. Hal ini terjadi akibat adanya beberapa masalah pada kinerja karyawan yang bisa dilihat pada tabel 1.1. yang dimana dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Rizky Putra Raja Karawang masih belum baik.

PT. Rizky Putra Raja (RPR) berlokasi di Jl. Wirasaba No.44b, Kabupaten Karawang tepatnya berdekatan dengan pasar johar karawang. Padat dan ramainya suasana pasar dan tingginya suhu di daerah karawang menjadikan lingkungan perusahaan kurang kondusif dan kurang nyaman untuk bekerja. Salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan.

Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Agung Gumelar, 2017). Lingkungan kerja yang positif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, namun apabila adanya hambatan-hambatan negative pada lingkungan kerja akan terjadi penurunan kinerja pada karyawan.

Peneliti melakukan survey kuesioner pra penelitian pada karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT. Rizky Putra Raja Karawang yang dapat dijelaskan pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2.**  
**Tabel Kuesioner Pra Penelitian Lingkungan kerja (Sampel 30 orang karyawan)**

Indikator Lingkungan Kerja	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
<b>Skala</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Penerangan / Cahaya	3	9	15	3	0
Temperatur	3	3	12	12	0
Kelembapan	9	15	0	6	0
Sirkulasi udara	3	12	15	0	0
Kebisingan	3	18	0	9	0
Bau tidak sedap	0	15	3	9	3
Tata warna	3	15	9	3	0
Dekorasi	3	18	9	0	0
Kelengkapan fasilitas kerja	3	15	6	6	0
Kelengkapan fasilitas umum (air mineral, toilet, Kesehatan)	0	3	24	3	0
Perhatian dan dukungan atasan/rekan kerja	0	3	18	9	0
Kerjasama antar kelompok	0	6	18	6	0
Kelancaran komunikasi	0	3	9	18	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>135</b>	<b>138</b>	<b>84</b>	<b>3</b>
<b>Mean</b>	<b>2.3</b>	<b>10.4</b>	<b>10.6</b>	<b>6.5</b>	<b>0.2</b>
<b>Modus Skala</b>	<b>3</b>				
<b>Keterangan</b>	<b>Kurang Baik</b>				

Sumber: (Data primer, 2023)

Pada tabel 1.1. mengenai nilai lingkungan kerja pada PT. Rizky Putra Raja Karawang menggunakan skala *likert*. Skala Likert terdiri dari serangkaian

pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. dengan skala 1-5. Skala 1 menunjukkan lingkungan kerja dinilai sangat kurang baik dan skala 5 menunjukkan nilai lingkungan kerja sangat baik. Masing-masing skor item dijumlahkan untuk menghasilkan skor total bagi responden (Hardani & Andriani, 2017). Hasil kuesioner pra penelitian pada 30 responden karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang menjelaskan jika lingkungan kerja di PT. Rizky Putra Raja Karawang adalah cukup baik. Hal ini perlu ditingkatkan lagi menjadi sangat baik ke skala 5. Artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik untuk mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan yaitu laba, pendapatan dan target produksi.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. namun sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) menunjukkan hasil bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja.

Adanya perbedaan hasil penelitian diatas bisa jadi terdapat faktor lain yang ikut memengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang dianggap bisa memengaruhi kinerja pada PT. Rizky Putra Raja Karawang adalah status kepegawaian. Status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan pekerja/ karyawan di dalam organisasi. Lebih lanjut kedudukan yang dimaksud ini adalah apakah karyawan dalam organisasi memiliki kedudukan sebagai karyawan tetap atau karyawan tidak tetap. Dalam sebuah organisasi biasanya antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap akan mendapatkan hak (gaji, kompensasi, fasilitas, jenjang karir) yang berbeda Sholihah dalam (Utama et al., 2021).

Status kepegawaian dalam penelitian ini dibedakan menjadi karyawan dengan status tetap dan karyawan dengan status harian lepas. Status kepegawaian merupakan hal yang masih dianggap hal yang kurang penting bagi perusahaan. Status kepegawaian secara tidak langsung bisa mempengaruhi motivasi karena pegawai butuh kejelasan apakah pegawai tersebut merupakan pegawai tetap atau pegawai tidak tetap. Beberapa pegawai lebih suka memilih untuk menjadi

karyawan tetap. Alasan yang paling sering muncul adalah demi keamanan finansial, kepastian karier, dan status. Adapun jumlah karyawan dan status kepegawaian pada PT. Rizky Putra Raja Karawang dapat dijelaskan pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3.**

**Tabel Jumlah Karyawan Dan Status Kepegawaian PT. Rizky Putra Raja Karawang**

No.	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	PKWTT	17	28,3%
2.	Harian Lepas	43	71,7%
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data sekunder, 2023

Pada tabel 1.2. dijelaskan mengenai keseluruhan pegawai dan status kepegawaian pada PT. Rizky Putra Raja Karawang menunjukkan karyawan dengan status PKWTT atau berstatus karyawan tetap hanya berjumlah 17 orang atau 28,3% dari total keseluruhan karyawan berbanding cukup jauh dengan karyawan harian lepas yang memiliki jumlah 43 orang atau 71,7% dari total keseluruhan karyawan yang berjumlah 60 orang. hal tersebut perlu menjadi perhatian oleh pihak manajemen perusahaan dikarenakan apabila terdapat pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang maka tentunya akan memiliki dampak bagi perusahaan.

Penelitian mengenai status kepegawaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Aspita & Sugiono, 2019) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara status kepegawaian terhadap kinerja karyawan.

Dapat dirumuskan beberapa masalah bagaimana lingkungan kerja dan status kepegawaian dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha, 2017) jika lingkungan kerja dan status kepegawaian secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian teoritis dan empiric diatas maka peneliti merumuskan judul penelitian adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Status Kepegawaian Terhadap Kinerja



3. Responden yang akan diteliti yaitu karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang.
4. Jenis penelitiannya menggunakan analisis deskriptif, dan verifikatif.
5. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.
6. Alat Analisis SPSS Versi 24.0.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang ?
2. Bagaimana status kepegawaian pada PT. Rizky Putra Raja Karawang ?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang ?
4. Apakah terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang ?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial status kepegawaian terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang ?
6. Apakah terdapat pengaruh simultan, langsung dan tidak langsung lingkungan kerja karyawan dan status kepegawaian terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang ?

#### **1.5 Tujuan penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah dan perumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja karyawan pada PT. Rizky Putra Raja Karawang .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis status kepegawaian pada PT. Rizky Putra Raja Karawang .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Rizky Putra Raja Karawang .
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .

5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh parsial status kepegawaian terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh simultan lingkungan kerja karyawan dan status kepegawaian terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis baik bagi perusahaan, universitas dan penelitian selanjutnya. Dapat diuraikan manfaat teoritis dan praktis dari penelitian sebagai berikut :

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja dapat mengembangkan indikator teori lingkungan kerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .
2. Variabel status kepegawaian dapat mengembangkan indikator teori status kepegawaian untuk kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .
3. Variabel kinerja karyawan dapat mengembangkan indikator teori kinerja untuk kinerja karyawan pada PT. Rizky Putra Raja Karawang .
4. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dan status kepegawaian dapat mengembangkan teori untuk kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .
5. Pengaruh dari parsial variabel lingkungan kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja karyawan dapat mengembangkan indikator teori teori lingkungan kerja dan status kepegawaian untuk kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .
6. Pengaruh simultan, langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja karyawan dapat mengembangkan indikator teori teori lingkungan

kerja dan status kepegawaian untuk kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja dapat dijadikan alat ukur untuk penilaian lingkungan kerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .
2. Variabel status kepegawaian dapat dijadikan alat ukur untuk penilaian status kepegawaian karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .
3. Variabel kinerja karyawan dijadikan alat ukur untuk penilaian kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang.
4. Pengaruh dari parsial variabel lingkungan kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja karyawan dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan penilaian untuk kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang .
5. Pengaruh simultan, langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja karyawan dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan penilaian untuk kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang.

