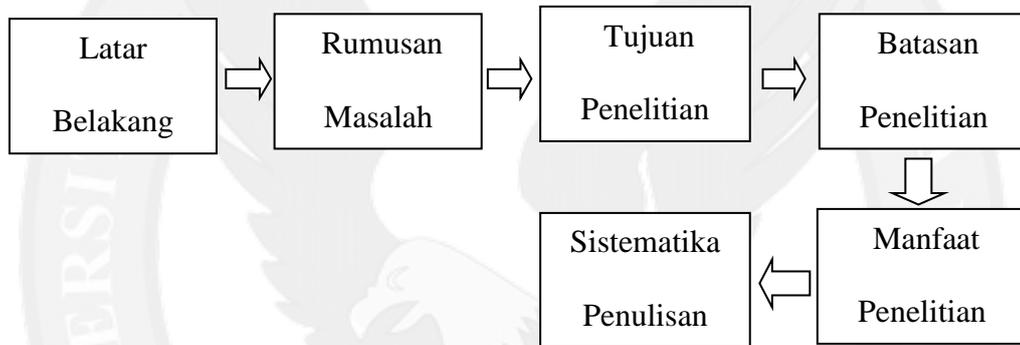


BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian, pertanyaan dan tujuan penelitian, dan tinjauan umum penelitian ini. Ditampilkan di bawah ini adalah diagram alur yang menjelaskan konten dan diskusi untuk bab ini. Alur ini akan diilustrasikan pada gambar berikut ini:



1.1 Latar Belakang

Perusahaan telah menyadari bahwa mereka harus mengembangkan karakteristik dinamis unik yang memberdayakan keunggulan kompetitif mereka untuk bertahan hidup di lingkungan pasar yang terus berubah. Dengan demikian, mereka fokus pada eksploitasi sumber daya manusia (SDM) mereka, terutama pada kinerja karyawan (*Employee Performance/EP*). Dengan demikian, mereka fokus pada eksploitasi sumber daya manusia (SDM) mereka, terutama pada kinerja karyawan (EP), sebagai sumber keunggulan strategis (Wright dan Snell, 2009).

Menurut Moehersono (2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Boxall dan Purcell (2011) menunjukkan bahwa penerapan proses yang terdefinisi dengan baik untuk mengevaluasi *Employee Performance* memainkan peran penting pada kelancaran perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik, karena telah terbukti bahwa memiliki keunggulan yang sangat penting, suatu institusi menginginkan pegawai benar-benar bekerja sesuai dengan kemampuannya untuk memperoleh hasil kerja yang baik tanpa semua pegawai bekerja dengan baik, keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit dicapai. Kinerja pada dasarnya terdiri dari sikap dan perilaku mental yang selalu percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan di masa lalu, lebih berkualitas untuk masa depan daripada sekarang. Seorang karyawan atau rekan kerja akan merasa bahwa memiliki kebanggaan dan kepuasan tersendiri atas prestasi yang diraih berdasarkan kinerja yang mereka lakukan untuk perusahaan. Rynes et al., (2000) berpendapat bahwa tantangan

utama bagi perusahaan adalah mengevaluasi *Employee Performance* dan mempertimbangkan bagaimana hal itu dapat menjadi lebih efisien dan lebih valid.

Kinerja yang baik merupakan kondisi yang diinginkan dalam dunia kerja. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi, yaitu perencana dan pelaku aktif dalam berbagai kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang cara berpikirnya dapat dibawa ke dalam setting organisasi. Sumber daya manusia tidak seperti uang, mesin, dan bahan, mereka bersifat positif dan dapat diatur sepenuhnya untuk membantu mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi didukung oleh kompensasi dan peluang karir dari anggota organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi lebih pada orang-orang yang melakukan pekerjaan mereka. Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat dasar seseorang dapat membedakan prosesnya aspek kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Perilaku di sini menunjukkan tindakan yang ditunjukkan orang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sedangkan aspek hasil menyatakan tentang konsekuensi dari perilaku pekerjaan individu (Pradhan & Jena, 2017).

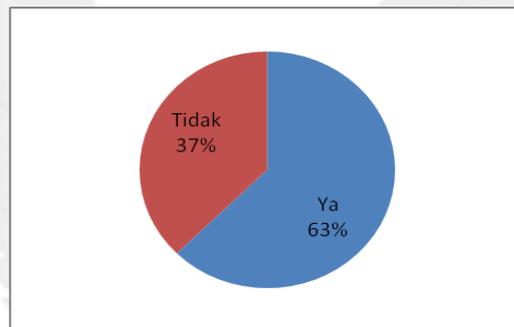
Kinerja yang didukung dengan lingkungan kerja yang sehat untuk mewujudkan kualitas yang baik. Maka dari itu meningkatkan sumber daya manusia dan menciptakan sistem yang jelas di dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena akan mempengaruhi pada kinerja perusahaan. Penerapan dan pengelolaan sumber daya manusia yang benar akan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian para karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja

yang berkualitas dan mampu bersaing di lingkungan kerja yang semakin kompetitif ini. Dengan begitu untuk menghasilkan output karyawan yang berkualitas tinggi, maka perusahaan perlu meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja, seperti fasilitas yang mumpuni, mempererat hubungan antar karyawan, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan serta meningkatkan kerja sama antar karyawan dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu, masalah tersebut merupakan hal yang penting agar kinerja pegawai meningkat.

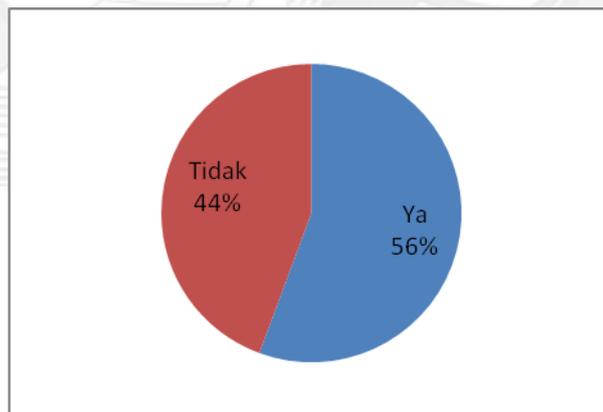
Kemampuan untuk menghasilkan hasil yang baik untuk memenuhi kebutuhan seluruh organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dalam menjalankan kegiatannya, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Karena tersedianya tenaga kerja tetap untuk mengisi posisi dan pada waktu yang tepat dalam rangka pencapaian berbagai maksud dan tujuan. Mereka menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang mulia, sehingga faktor sumber daya manusia tidak boleh diabaikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini terlihat pada permintaan yang lebih sedikit untuk memperhatikan aspek manusia, dan tidak hanya pada aspek teknologi dan ekonomi. Meningkatnya persaingan dalam dunia kerja telah mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan dan manfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan, tentu saja diperlukan personel yang berkualitas sesuai dengan bidang kegiatannya saat ini.

Melalui data yang telah di kumpulkan melalui kuesioner eksplorasi dengan memberikan lima pertanyaan, didapatkan hasil bahwa terdapat peningkatan

absensi karyawan PT XYZ. Terdapat empat pertanyaan dengan memilih jawaban ya atau tidak, serta terdapat satu pertanyaan mengenai alasan yang membuat karyawan tetap bertahan pada organisasi. Berikut merupakan hasil berdasarkan pertanyaan mengenai Pengaruh Lingkungan, *Job* dan *Employee* Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ yang bergerak pada perusahaan jasa di bidang layanan internet service provider dan TV kabel berbayar melalui jaringan komunikasi dengan menanyakan apakah karyawan sering terlambat datang ke tempat kerja (Gambar 1.1) serta apakah karyawan sering tidak masuk kerja (Gambar 1.2).



Gambar 1.1 Sering Terlambat Datang ke Tempat Kerja

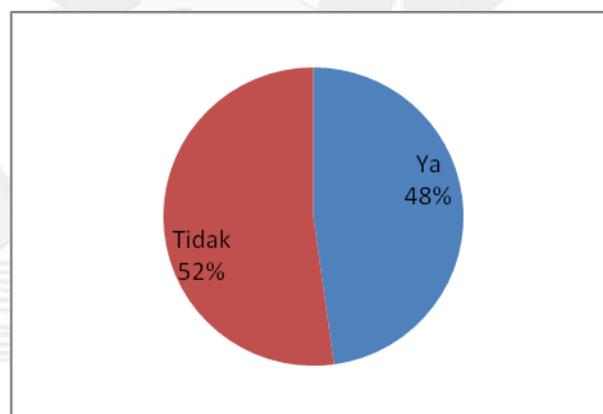


Gambar 1.2 Sering Tidak Masuk Kerja

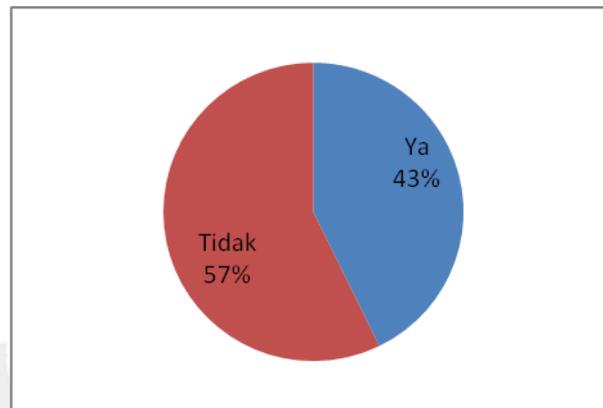
Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Eksplorasi, 2021

Berdasarkan dari kuesioner eksploratif, didapatkan hasil dari kedua pertanyaan yang telah disebutkan sebelumnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 63% menjawab ya untuk sering terlambat datang ke tempat kerja dan 37% menjawab tidak. Sedangkan untuk pertanyaan kedua dari 30 responden 56% menjawab ya untuk pertanyaan sering tidak masuk kerja dan 44% menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. XYZ terlambat datang ke tempat kerja dan sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja dan produktifitas.

Selanjutnya pertanyaan yang berkaitan dengan *factors affecting employee performance* yaitu, apakah karyawan mengajukan ijin apabila tidak masuk kerja (Gambar 1.3) dan apakah karyawan sering menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Gambar 1.4).



Gambar 1.3 Mengajukan Ijin Apabila Tidak Masuk Kerja

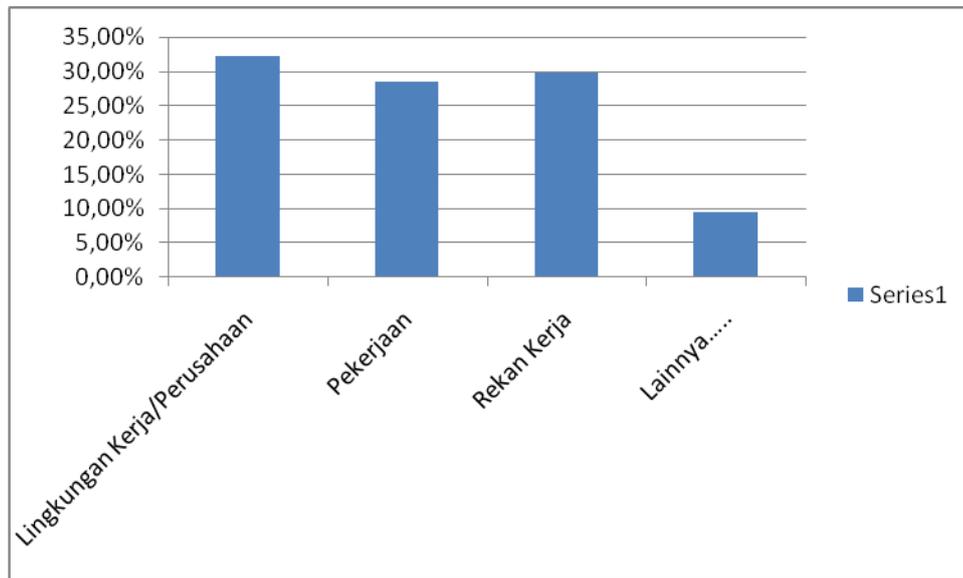


Gambar 1.4 Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Eksplorasi, 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa dari 30 responden sebanyak 52% menjawab tidak untuk mengajukan izin apabila tidak masuk kerja dan 57% menjawab tidak untuk sering menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. XYZ yang tidak masuk kerja sebagian besar tidak mengajukan izin dan tidak masuk dalam status alfa. Selain itu karyawan PT. XYZ banyak yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Selanjutnya pertanyaan yang berkaitan dengan faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di PT. XYZ yang disajikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam Bekerja di PT. XYZ

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Eksplorasi, 2021

Berdasarkan pada hasil *Pre-Survey* dapat diketahui bahwa 32% responden memilih lingkungan kerja/perusahaan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di PT. XYZ 29% responden lainnya memilih pekerjaan, responden yang memilih rekan kerja sebanyak 30% dan 9% lainnya memilih faktor lain. Dari hasil pengumpulan data karyawan PT. XYZ dapat diketahui rendahnya kinerja karyawan PT. XYZ.

Boxall dan Purcell (2011) menunjukkan bahwa implementasi dari proses yang terdefinisi dengan baik untuk mengevaluasi *Employee Performance* dan memainkan peran penting pada perusahaan. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisni (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam

melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Kualitas sumber daya manusia juga dapat menentukan perkembangan dalam sebuah perusahaan. Peran penting sumber daya manusia dalam perusahaan adalah sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia guna mencapai kinerja lebih bagus sehingga mampu bersaing dalam perekonomian global. Kinerja karyawan yang baik dapat mencerminkan kondisi perusahaan yang siap bersaing dengan pelaku bisnis lokal ataupun internasional. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat terbuka lebar apabila memiliki kinerja yang baik, dan jika kinerjanya menurun maka dapat berakibat bagi perusahaan mengalami kemunduran. Udin et.al. (2013) juga berpendapat bahwa meskipun faktor budaya lingkungan mendukung dan mengembangkan *Employee Performance*, faktor terkait karyawan menghubungkan faktor budaya lingkungan dan *Employee Performance* dan penelitian lebih lanjut diperlukan untuk pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Diamantidis dan Chatzoglou (2019) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan dukungan

manajemen memiliki dampak terkuat (langsung dan tidak langsung) terhadap prestasi kerja, sedangkan kemampuan beradaptasi dan motivasi intrinsik secara langsung mempengaruhi prestasi kerja atau *performance* karyawan.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Siswanto (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan *Job related factor* tidak berpengaruh terhadap kinerja atau *performance* karyawan.

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil
Lingkungan Kerja Dan <i>Job Related Factor</i> Memiliki Pengaruh Terhadap <i>Performance</i> Karyawan	Diamantidis dan Chatzoglou (2019)	Dependen: <i>Performance</i> Karyawan Independen: Lingkungan Kerja Dan <i>Job Related Factor</i>	Lingkungan Kerja Dan <i>Job Related Factor</i> Memiliki Pengaruh Signifikan Positif Terhadap <i>Performance</i> Karyawan.
Lingkungan Kerja Dan <i>Job Related Factor</i> Memiliki Pengaruh Terhadap <i>Performance</i> Karyawan	Siswanto (2021)	Dependen: <i>Performance</i> Karyawan Independen: Lingkungan Kerja Dan <i>Job Related Factor</i>	Lingkungan Kerja Dan <i>Job Related Factor</i> Tidak berpengaruh Positif Terhadap <i>Performance</i> Karyawan.
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017)	Dependen: Lingkungan Kerja Independen: Motivasi Kerja;	Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil
Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla)		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran	I Putu Sedhana Yasadan Wayan Mudiarta Utama (2014)	Dependen: Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Independen: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.
Komitmen Di Tempat Kerja: Teori, Penelitian, Dan Aplikasi,	Meyer dan Allen (1997)	Komitmen di Tempat Kerja	Ada hubungan negatif antara komitmen normatif dan EP.
Pengaruh	Veronica Aprillia	Dependen:	Variabel disiplin

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil
Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang	D.S (2015)	Kinerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi	kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali	Riris Wanti Apriyani, Setia Iriyanto (2020)	Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan. Independen: Kompensasi, Penempatan Karyawan, Lingkungan Kerja	Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil
			dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah	Kevin C. Tangkawarouw1, Victor P. K. Lengkong, Genita G. Lumintang (2019)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja	Variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau	Elfiana Septiya Rini, Siti Maria, Syaharuddin Y (2018)	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja	Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi menunjukkan hasil memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan	Hera Wasiati (2016)	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Kepemimpinan,	Hasil yang diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening		Lingkungan Kerja Intervening: Kepuasan Kerja	terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)	Anggita Dyah Ayu Safira, H. Hasan Abdul Rozak (2020)	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Kompetensi

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil
			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah bentuk penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anastasios D. Diamantidis dan Prodromos Chatzoglou (2018) yang diterapkan pada 13 sub faktor perusahaan. Menurut Armansyah et al., (2018), penelitian replikasi merupakan bentuk penelitian yang dibuat dengan sedikit perubahan baik dalam segi pengolahan data, variabel, maupun cara mengukur data serta menambahkan ide atau gagasan yang baru. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan variabel yang sama tetapi merubah responden yang akan diteliti.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai Lingkungan, *Job* dan *Employee* Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, seperti :

1. Apakah Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan berpengaruh terhadap *Employee*?
3. Apakah Lingkungan berpengaruh terhadap *Job*?
4. Apakah *Job* berpengaruh terhadap *Employee*?

5. Apakah *Job* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah *Employee* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh *Employee related factor*?
8. Apakah *Job* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh *Employee related factor*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah didapatkan, maka tujuan penelitian yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh antara Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui pengaruh antara Lingkungan terhadap *Employee*.
3. Mengetahui pengaruh antara Lingkungan terhadap *Job*.
4. Mengetahui pengaruh antara *Job* terhadap *Employee*.
5. Mengetahui pengaruh antara *Job* terhadap Kinerja Karyawan.
6. Mengetahui pengaruh antara *Employee* terhadap Kinerja Karyawan.
7. Mengetahui pengaruh antara Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh *Employee related factor*.
8. Mengetahui pengaruh *Job* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh *Employee related factor*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan secara teoritis mengenai masalah yang berkaitan dengan Lingkungan, Kinerja Karyawan, *Job* dan *Employee*.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan menentukan langkah yang sebaiknya diambil di masa yang akan datang dan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan Lingkungan, Kinerja Karyawan, *Job* dan *Employee*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa batasan masalah dikarenakan terbatasnya waktu yang ada serta terbatasnya kemampuan dalam melakukan penelitian ini. Salah satu batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pada penelitian ini dibatasi hanya pada variabel Lingkungan, Kinerja Karyawan, *Job* dan *Employee*.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Meliputi: landasan teori, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang variabel penelitian serta definisinya, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi: pembahasan hasil penelitian, analisis data, dan penjelasannya secara lengkap.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup dari skripsi ini, yang menyajikan kesimpulan-kesimpulan serta saran-saran yang relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.