

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. “Sumber daya manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era glonalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya”(Sova and Rosmiati 2021). Keberhasilan sebuah organisasi diperlukan peran manajemen sumber daya manusia agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil yang ditorehkan oleh karyawan dalam bekerja sesuai dengan pekerjaannya. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”(Irwan and Irfan 2021). “Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya”(Novie et al. 2023).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah

lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan (**Sihaloho and Siregar 2020**). Sedangkan menurut (**Intan 2022**) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada beberapa aspek yaitu manajemen, struktur organisasi, deskripsi kerja, kebebasan, dan lingkungan fisik yang memuaskan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan mampu mencapai hasil optimal saat bekerja serta dapat memenuhi harapan dari perusahaan.

Selain lingkungan kerja, fasilitas kerja juga dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (**Jufrizen 2021**). Apabila fasilitas suatu instansi sudah memadai maka para karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya karena karyawan mampu menguasai pekerjaan tersebut dan melakukannya dengan baik dan benar.

Kemudian kepuasan kerja juga dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan menjadi masalah penting yang harus diperhatikan karena memiliki manfaat yang besar. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari **(Kumalasari and Efendi 2022)** bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. menurut **(Nurrohmat and Lestari 2021)** kepuasan kerja merupakan konsep penting pada suatu organisasi, karena dapat memengaruhi kinerja dan moral kerja individu. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu

Berdasarkan penjelasan beberapa teori di atas, dalam organisasi atau perusahaan tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Jalannya organisasi atau perusahaan pasti akan diwarnai oleh lingkungan kerja terhadap individu yang berkepentingan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja yang menjadi faktor mediasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penulis akan mendeskripsikan fenomena dan penyebab fenomena yang mengenai kinerja karyawan beserta data pendukung berkaitan dengan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.

Berikut tabel jenis fasilitas kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko, diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Fasilitas Kerja Pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko, Tahun 2024**

No	Fasilitas Kerja				
	Keterangan	Jumlah Unit	Kualitas		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
1	Lemari Kayu	1	1		
2	Meja Biro	3	3		
3	Televisi	1	1		
4	Laptop	10	6	2	2
5	Monitor	1	1		
6	Meja Kerja Pejabat Eselon III	6	6		
7	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	1	1		
8	Kursi Tamu Aselo II	1	1		
9	Kursi Lipat	8	7		1
10	P.C Unit	2	2		
11	Printer	10	5	3	2
12	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	6	5	1	
13	Lemari Arsip	2	2		
14	Mesin Ketik Lain-Lain	1	1		
15	Kursi Putar	1	1		
16	Filling Besi	1			1

*Sumber: Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko, 2024*

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat beberapa sarana fasilitas kerja kantor karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko seperti laptop dan printer yang tersedia jumlah karyawan yang ada, dapat disimpulkan bahwa minimnya peralatan kerja seperti laptop dan printer, hal ini tentunya akan mengurangi hasil kerja yang didapatkan dan hasil kerjanya pun tidak tepat pada waktunya, sehingga menimbulkan kinerja yang kurang baik dan tidak memuaskan, serta hanya memiliki

1 filling besi yang berstatus rusak parah. Hal ini tentunya dapat menurunkan produktivitas kinerja dan membuat pekerjaan tidak optimal. Dengan demikian, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan, mengingat dengan begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan di Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko, maka diperlukan adanya perhatian terhadap fasilitas kerja.

Indikasi lain yang dapat memperlihatkan menurunnya atau belum optimalnya kinerja karyawan BPBD Kabupaten Mukomuko yaitu dengan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan yang rendah, dimana tingkat absensi karyawan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko pada tahun 2024, sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Daftar Absensi Karyawan Tahun 2024**

<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Tahun</b>	<b>Persentase</b>
40	Sakit	205 kali	8,2%
	Izin	130 kali	5,2%
	Cuti	200 kali	8%
	Terlambat	440 kali	17,6%
	Tanpa Keterangan	27 kali	1,08%

*Sumber : Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko 2025*

Pada tabel diatas dapat dilihat fenomena yang terjadi pada tahun 2024 dimana banyaknya karyawan yang sakit adalah 205 kali (8,2%), karyawan yang izin sebanyak 130 kali (5,2%), karyawan yang cuti sebanyak 200 kali (8%), karyawan

yang terlambat sebanyak 440 kali (17,6%) dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 27 kali (1,08%).

Dari hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko, ditemukan hasil bahwa kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko Masih kurang optimal, ini disebabkan oleh kurang baiknya lingkungan kerja dan fasilitas kerja masih belum cukup memadai dalam mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan dan kepuasan dalam bekerja yang masih kurang dirasakan oleh karyawan. Hal ini juga disebabkan banyaknya karyawan yang sakit, izin, cuti, terlambat dan tanpa keterangan mengakibatkan beban kerja tambahan bagi karyawan lain yang harus menyelesaikan tugas diluar tanggung jawabnya. Kondisi ini diperburuk oleh tidak adanya penghargaan tambahan, seperti reward bagi karyawan yang telah membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang absen. Kurangnya penghargaan tersebut berpotensi memicu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh **(Karina, Gadzali, and Budiarti 2020)** terkait Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Hartati, Ratnasari, and Susanti 2020)** terkait Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Suaka. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Total pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang tidak dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Harpis and Bahri 2020)** Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kontribusi variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel fasilitas kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Total pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan fasilitas kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Rahmasar and Hastuti 2023)**, hasil penelitian kepuasan kerja dan kinerja guru menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh **(Zailani and Artanto 2024)** berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi, Stres Kerja dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah objek penelitian, jumlah variabel, penggunaan variabel intervening, waktu, populasi dan sampel serta alat uji yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mukomuko berkaitan dengan adanya fenomena

kinerja karyawan yang diperkuat dari data-data pendukung faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan mencoba membahas mengenai **Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak ergonomis pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.
2. Hubungan antar karyawan kurang harmonis pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.
3. Kurangnya kesadaran karyawan akan menyelesaikan tugas, sehingga banyak tugas tidak terselesaikan pada waktunya pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.
4. Kurangnya ruang pribadi bagi karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.
5. Fasilitas kerja belum memenuhi harapan karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.
6. Masalah pemeliharaan fasilitas kerja yang jarang dilakukan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.



7. Pola komunikasi antara manajemen dan karyawan kurang efektif pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.
8. Kepuasan kerja karyawan belum optimal pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.

### **1.3 Batasan Masalah**

Penulis menyadari banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari dalam lingkungan maupun dari luar lingkungan perusahaan. Namun untuk lebih terarah dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang diharapkan maka penulis membatasi penelitian ini pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?
2. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?

4. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?
5. Apakah terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?
7. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah ini maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja pada RS Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?

7. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Mukomuko?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang diuraikan sebagai berikut:

### **1. Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pelatihan dan fasilitas serta dapat membandingkan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam perusahaan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

### **3. Bagi Pembaca**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pelatihan dan fasilitas dari perusahaan sendiri dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.