

# BAB I PENDAHULUAN

## **Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing sehingga mampu bertahan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja pengawainya. Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan tersebut.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005).

Gibson *et al.* (1996) dalam Baihaqi (2010) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Kinerja di PT. BIO TOSCA ESTETIKA menyangkut 3 komponen yaitu : tujuan, ukuran, dan penilaian Tujuan ini nantinya akan memberikan arah dan berpengaruh terhadap bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi. Aspek ketiga dari definisi kinerja adalah penilaian. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan penilaian ini akan membuat setiap personel untuk

selalu berorientasi kepada tujuan dan berperilaku kerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Mathis (2009), menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan kinerja organisasi. Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja di PT. BIO TOSCA ESTETIKA berdasarkan usia, jenis kelamin, dan status pernikahan tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karena seluruh karyawan tersebut rata-rata mendapatkan upah dan insentif berdasarkan posisi dan jabatan masing-masing karyawan.

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Tingkat kepuasan sangat beragam tergantung pada aspek apa dari kepuasan kerja tersebut. Meskipun kepuasan kerja tampak relevan di berbagai budaya, bukan lah berarti tidak ada perbedaan budaya dalam kepuasan kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Sudaryo, 2018). PT. BIO TOSCA ESTETIKA memiliki lingkungan kerja yang aman, tenteram dan kondusif, serta memiliki fasilitas yang lengkap sehingga seluruh karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan optimal. Kecenderungan muncul pada pegawai yang tidak mendapatkan dukungan sosial, dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya. Keberhasilan di perusahaan ditentukan dari pemimpin yang bergerak didalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Berdasarkan uraian, fakta, dan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di *Tosca Aesthetic Clinic* yang berada dibawah naungan PT. BIO TOSCA ESTETIKA. *Clinic* ini sendiri didirikan oleh seorang dokter yang telah

berpengalaman lebih dari 18 tahun di bidang estetika medis dan memiliki rekam jejak yang baik. Tosca sendiri berkonsentrasi pada layanan kecantikan *non*-bedah khususnya *Lifting & Tightening Treatment*. *Tosca Aesthetic Clinic* sendiri memberikan perawatan di bidang estetika dan Dermatologi dengan terus berkembang dan mengejar pembaruan serta inovasi tanpa henti. Teknologi yang dimiliki sangat terbaru dan terbaik di dunia, yang dikombinasikan dengan bahan-bahan medis terbaik yang telah memenuhi sertifikasi KEMENKES RI dan BPOM, yang aman dan terbukti hasilnya. Dari uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian **“Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bio Tosca Estetika”**

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. BIO TOSCA ESTETIKA, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang adanya peningkatan kinerja pegawai, rendahnya kinerja beberapa pegawai, terlihat hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai prosedur perusahaan.
2. Masih kurangnya kepuasan kerja pegawai, adanya beberapa pegawai yang kurang merasa puas bekerja di perusahaan.

### **Pembatasan Masalah**

Berdasarkan kajian pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, menunjukkan adanya permasalahan di PT. BIO TOSCA ESTETIKA. Untuk mencegah mengembangkannya penelitian, peneliti perlu membatasi masalah agar terperinci dan jelas dengan harapan pemecahan masalah dapat lebih terarah. Maka dari itu penulis hanya membatasi pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. BIO TOSCA ESTETIKA. Disamping itu penulis juga membatasi pada pegawai atau sumber daya manusia PT. Bio Tosca Estetika yang dijadikan responden pada penelitian ini.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BIO TOSCA ESTETIKA?

2. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BIO TOSCA ESTETIKA?
3. Apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BIO TOSCA ESTETIKA ?

### **Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PT. BIO TOSCA ESTETIKA?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BIO TOSCA ESTETIKA?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BIO TOSCA ESTETIKA?

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian pada PT. BIO TOSCA ESTETIKA Estetika ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. BIO TOSCA ESTETIKA, sehingga dapat dijadikan sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, memperluas variabel variabel di bidang sumber daya manusia serta dapat berguna bagi PT. BIO TOSCA ESTETIKA dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, karena selain sebagai referensi untuk mengkaji masalah yang akan diteliti adapula sebagai rekomendasi tentang kebijakan suatu program, melatih, dan bertanggung jawab, meningkatkan hubungan kerja sama dalam tim, dan menambah wawasan serta pengalaman.

### **Sistematik Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

## BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.