

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai aset yang penting untuk mencapai tujuan dan mempertahankan keberlangsungan usaha. Karyawan yang memiliki kinerja baik mampu memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut ZAM (2021), Sumber daya manusia secara luas mencakup mereka yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi dan mereka yang keterampilannya perlu dilatih dan dikembangkan, baik dalam organisasi maupun bisnis. Perusahaan perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat diperhatikan secara menyeluruh, termasuk kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk menilai sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia telah berjalan dengan baik, diperlukan indikator yang jelas, salah satunya melalui pengukuran kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Satria (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien, sedangkan kinerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta tidak tercapainya target perusahaan. Menurut Annisa Kharenina Augustine *et al.* (2022), kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang bekerja dengan baik akan mendukung kelancaran operasional perusahaan, meningkatkan kualitas produk, serta menjaga kepuasan pelanggan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan daya saing organisasi. Kinerja karyawan tidak

terbentuk secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kesejahteraan kerja. Menurut Keintjem *et al.* (2022), kesejahteraan merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, kesejahteraan adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdian atau pun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kerja bagi perusahaan.

Kesejahteraan tenaga kerja menjadi pelengkap yang dapat diberikan secara material maupun non material dengan tujuan untuk memacu semangat pada fisik dan mental agar mampu meningkatkan produktivitas kerjanya Firdaus Yusdiansyah Dalam Sumanto (2022). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Pemberian kesejahteraan yang baik mampu mendorong kondisi fisik dan mental karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas serta kinerja karyawan secara optimal.

Selain kesejahteraan kerja, salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja merupakan keterlibatan pekerjaan, yaitu tingkat di mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerja sebagai hal yang penting bagi harga diri dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Prasetyo (2020), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja memiliki beberapa aspek atau dimensi yang berkaitan dengan kondisi psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja yang

baik juga berdampak pada rendahnya tingkat absensi dan turnover karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya kinerja, meningkatnya ketidakhadiran, serta munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang menyenangkan, yang merupakan perasaan subjektif karyawan dan dipengaruhi oleh individu itu sendiri serta lingkungan kerja Rulianti dalam Nurpibadi (2023)

Selain kepuasan kerja, Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan kelelahan, stres, serta menurunkan semangat dan konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan. Menurut Astutik (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung produktivitas dapat menjadi penyebab kelelahan, stres, dan kurangnya konsentrasi. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang terjamin, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kotor, berisik, akan memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam bekerja.

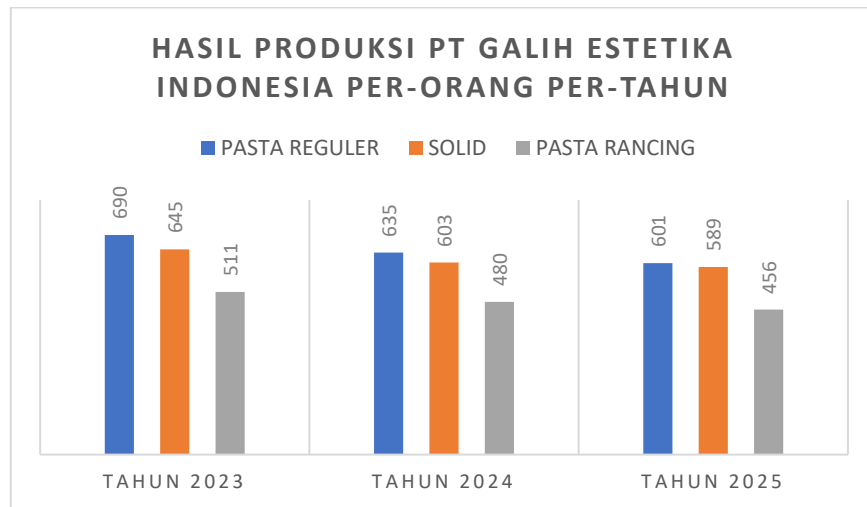
Menurut Estiana *et al.* (2023) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis dan prestasi pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Jodie Firjatullah *et al.* (2023) lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan bisa dilihat dengan adanya

hubungan harmonis yang dijalin oleh setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Kebalikannya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan yang bekerja mudah stres, kurang bersemangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini mengambil objek pada PT. Galih Estetika Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan makanan.

PT. Galih Estetika Indonesia berlokasi di Jl. Raya Bandorasa No. 103, Desa Bandorasa Wetan, Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan didukung oleh 270 orang karyawan yang tersebar di berbagai bagian pekerjaan. Adapun bagian-bagian tersebut meliputi bagian tepung, bagian umum, bagian adonan, bagian *Production planning and inventory control*, bagian *custom cut*, serta bagian bakar, yang masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi produksinya.

Perusahaan ini memproduksi beberapa jenis produk, yaitu pasta regular, pasta solid, dan pasta rancing, yang dihasilkan melalui proses produksi terintegrasi antarbagian guna menjamin kualitas dan kontinuitas produk yang berfokus pada pengolahan ubi jalar sebagai bahan baku utama. Melalui proses produksi yang terstandarisasi, perusahaan ini menghasilkan berbagai macam produk olahan makanan berbasis ubi jalar yang memiliki nilai tambah dan diminati oleh masyarakat. Sebagai Perusahaan yang terus berkembang, PT. Galih Estetika Indonesia memerlukan dukungan sumber daya manusia yang berkinerja baik agar mampu menjaga kualitas produk dan memenuhi permintaan pasar yang semakin meningkat.



Gambar 1.1 Data hasil produksi PT. Galih Estetika Indonesia per-orang per-tahun pada 2023 sampai dengan 2025

Sumber : Laporan Tahunan Ketercapaian Produksi PT Galih Estetika Indonesia Tahun 2023, 2024, dan 2025.

Adapun berdasarkan hasil gambar diatas menunjukkan hasil produksi pasta reguler pada tahun 2023 sebesar 690 kg/orang, solid sebesar 645 kg/orang, dan pasta rancing sebesar 511 kg/orang. Pada tahun 2024, produksi pasta reguler menurun menjadi 635 kg/orang, solid menjadi 603 kg/orang, dan pasta rancing menjadi 480 kg/orang. Selanjutnya, pada tahun 2025 produksi pasta reguler Kembali menurun menjadi 601 kg/orang, pasta solid sebesar 589 kg/orang, dan pasta rancing sebesar 458 kg/orang. Data tersebut menunjukkan bahwa ketiga jenis produk mengalami penurunan produksi secara konsisten setiap tahunnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT Galih Estetika Indonesia belum optimal, sehingga berdampak pada penurunan realisasi produksi selama periode tiga tahun terakhir.

Menurut Radiva Dianda Zahra Putri *et al.* (2024) Kinerja karyawan mencakup apa yang mereka lakukan atau tidak, dan ini mempengaruhi seberapa banyak partisipasi yang mereka berikan kepada organisasi. Kinerja karyawan termasuk kualitas dan jumlah *output*, waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan sikap kerja kooperatif. Kinerja karyawan adalah faktor utama dalam memastikan agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sukses. Fauzan (2022) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan mencerminkan kapasitas karyawan untuk melakukan

pekerjaan berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Anggada Abim Pramudya *et al.* (2023) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, belum tercapainya target produksi yang telah ditetapkan mengindikasikan adanya permasalahan kinerja karyawan, mencakup faktor kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian Pradipta & Musadad (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 61,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, termasuk kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan serta berkaitan dengan hasil produksi dan keuntungan perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **“Pengaruh kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kesejahteraan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galih Estetika Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galih Estetika Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galih Estetika Indonesia?

4. Bagaimana pengaruh kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galih Estetika Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galih estetika Indonesia.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengetahui pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan PT Galih Estetika Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Galih Estetika Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia
4. Mengetahui pengaruh secara bersama antara kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, yaitu:

1. Menambah dan memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep dan teori mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.
3. Menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik atau variabel sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi:

1. Bagi Karyawan

Sebagai bahan informasi bagi karyawan mengenai pentingnya kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat mendorong motivasi dan produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan (PT. Galih Estetika Indonesia)

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan kesejahteraan kerja, peningkatan kepuasan kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi bahan rujukan dan pembanding bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik atau variabel yang sejenis.