

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi merupakan suatu badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha yang berdasar atas asas kekeluargaan (Undang-Undang Nomor 17 tahun 2012). Koperasi dianggap mampu mengatasi kemiskinan, dan ikut serta dalam mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia (Oktaviani & Rahardjo, 2015). Koperasi dalam menjalankan kegiatan usahanya memiliki sumber daya manusia yaitu karyawan yang ditempatkan pada masing-masing unit/bagian (Sustiyatik dkk, 2020).

Karyawan yang bekerja pada suatu organisasi harus memiliki dituntut untuk memiliki kemampuan yang terampil dan handal (Suprpto, 2017). Untuk itu pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi (Fiansi & Sarifuddin, 2019). Salah satu tantangan dalam melakukan pengelolaan dan pengembangan SDM pada karyawan adalah mewujudkan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan sebagai motor penggerak karyawan supaya bekerja dengan aktif, semangat dan produktif (Sutiyatik dkk, 2020). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan (Wijaya, 2018).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang dijadikan sebagai acuan atau dasar penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi atau instansi (Nurhasanah dkk, 2021). Kinerja karyawan berperan penting bagi suatu organisasi/perusahaan, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang baik dapat mencapai kinerja setiap fungsi organisasi yang dapat berdampak pada pencapaian kinerja organisasi itu sendiri (Firmansyah dan Sriathi, 2016). Ukuran indikator kinerja karyawan didasarkan pada efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan (Andari, 2016). Faktor utama pembentukan kinerja karyawan terdiri atas 3 faktor penting yaitu individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi; Faktor kedua adalah psikologis yang meliputi persepsi *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi; faktor ketiga adalah organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design* (Gusnetti, 2014).

Organisasi sebagai tempat bekerjanya karyawan berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawannya. Salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja (Hermawan, 2021). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Oktaviani & Rahardjo, 2015). Lingkungan kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya (Hermawan, 2021). Lingkungan kerja fisik yang meliputi cahaya,

warna, udara, suara, serta musik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Andari, 2016). Karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik, karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Wijaya, 2018).

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Swastisari Kupang”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Swastisari Kupang?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Swastisari Kupang?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Swastisari Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Swastisari Kupang.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Swastisari Kupang.
3. Mengetahui pengaruh simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Swastisari Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Ilmu Akuntansi

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan dan menambah kajian ilmu akuntansi bagi perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga mampu memberikan manfaat bagi kualitas/kinerja kerja.

2. Bagi Dunia Pendidikan

Secara teoritis, institusi pendidikan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk menambah dan mengembangkan literatur kependidikan akuntansi dalam memberikan pengetahuan tentang penerapan dampak lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Koperasi Swastisari Kupang

Memberikan informasi kepada pelaku usaha sehingga dapat memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat menjadi landasan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja/kualitas kerjanya.

2. Bagi Peneliti

Sarana pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan yang didapatkan selama di bangku kuliah serta menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

