

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja, tenaga kerja sebagai asset dan modal dasar pembangunan, dalam rangka perbaikan kesejahteraan untuk tenaga kerja dapat diwujudkan antara lain dengan kesehatan, upah kerja sesuai dengan peraturan pemerintah, jaminan kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Sumber daya manusia mempunyai peranan paling penting dalam setiap perusahaan, maka dari itu banyak perusahaan yang semakin menyadari unsur manusia sebagai unsur yang dapat memberikan keunggulan bersaing, mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia dan faktor produksi dalam perusahaan. Setiap perusahaan perlu membuat bidang personalia, setiap perusahaan ingin mengembangkan kegiatannya guna memperoleh laba atau keuntungan yang maksimal. Dalam usaha mengembangkan perusahaan sekaligus untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang terlibat didalamnya sangatlah penting.

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dan utama dalam setiap aktivitas organisasi atau perusahaan. Dalam kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak menyadari akan hal ini, dimana perusahaan hanya mementingkan keuntungan yang ingin dicapai melainkan tidak memperhatikan hal-hal seperti lingkungan kerja, padahal ini adalah salah satu

faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, apalagi perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur.

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Apabila efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka perusahaan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran besar dalam suatu perusahaan.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan jasa, perusahaan dagang maupun perusahaan manufaktur akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan meningkat yang membuat produktivitas dapat dicapai secara maksimal.

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan usaha semakin ketat, khususnya industri manufaktur. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka

akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih aman, nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi para karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan sesama rekan kerja atau teman kerja ataupun dengan bawahan.

Terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2.

PT. Guna Senaputra Sejahtera atau yang lebih dikenal dengan nama PT. GSS merupakan perusahaan industri manufaktur otomotif yang memproduksi komponen untuk mobil, motor dan elektronik serta *injection plastics, dies, moulding, pressing, machining* yang terus berkembang. PT. Guna Senaputra Sejahtera didirikan pada tanggal 27 Januari 1996. Pada awal mulai berdirinya PT. GSS hanya memiliki satu pabrik yang beralamat di Jl.Pangkalan III Km 2,4 Kedung Halang Bogor.

PT. Guna Senaputra Sejahtera selama 20 tahun berdiri mengalami kemajuan dan perkembangan sangat pesat, perusahaan ini sudah memiliki dua tempat atau dua pabrik, pabrik pertama disebut dengan Plant 1 dan pabrik kedua disebut dengan Plant 2. PT. GSS Plant 2 yang beralamat di Jl. Karadenan desa Pasir Jambu merupakan perkembangan dari Plant 1, Plant 2 ini mulai beroperasi pada tahun 2006. PT. GSS Plant 2 pada awal berdirinya hanya memiliki satu *hall* dengan empat departemen yaitu, *pressing, bender, assymbling, delivery* dan *welding*, keempat departemen ini menyatu dalam satu *hall*. Namun seiring waktu berjalan PT. GSS Plant 2 ini pun mengalami kemajuan dan perkembangan yang pesat dari tahun ke tahun, awalnya yang hanya memiliki satu *hall* sekarang sudah memiliki empat *hall* dengan delapan departemen yaitu, *pressing, painting, bender, workshop, engineering, assymbling, delivery* dan *welding*. Customer utama dari Plant 2 ini yaitu PT.

Astra Honda Motor Sunter, PT. Astra Honda Motor Pegangsaan, PT. Astra Honda Motor Cikarang dan PT. Astra Honda Motor Karawang.

Selama 20 tahun berdiri PT. Guna Senaputra Sejahtera khususnya Plant 2 yang sudah beroperasi lebih dari 9 tahun ini banyak menghadapi permasalahan, dari permasalahan kualitas barang sampai permasalahan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan lingkungan kerja yang dihadapi sekarang ditimbulkan karena adanya penambahan *line* produksi karena adanya *project* baru dari customer utama PT. GSS Plant 2 yang mengakibatkan jarak antara *line* satu dengan *line* lainnya yang terlalu dekat sehingga ruang gerak karyawan atau operator produksi menjadi terbatas. Ruang gerak yang terbatas ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan bertambah baik. Lingkungan kerja di PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2 terlihat masih kurang aman dan nyaman, karena masih ada kabel kipas angin yang tergeletak di lantai, sirkulasi udara yang masih kurang baik sehingga membuat suhu udara di area produksi departemen *welding* dan departemen *pressing* panas, jarak antara *line* produksi yang satu dengan *line* yang lainnya yang terlalu dekat dan penerangan lampu pada beberapa *line* produksi tidak berfungsi dengan baik.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2007) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjuntak (2006) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Menurut Simamora (2006) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

PT. Guna Senaputra Sejahtera merupakan perusahaan manufaktur yang terus berkembang, hal ini berdampak pada tuntutan pengembangan kompetensi karyawan dan kinerja karyawan sesuai pekerjaannya. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2 karena perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan manufaktur terbesar di daerah Karadenan desa Pasir Jambu Bogor. Sebagai perusahaan manufaktur yang terus berkembang PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2 sangat peduli dan memperhatikan serta memperbaiki terus menerus mengenai

lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan yang sedang bekerja. Sehingga para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya.

Kinerja kebanyakan perusahaan adalah pada kinerja individu tenaga kerja atau karyawan, maka dari itu untuk memiliki komposisi sumber daya manusia yang tepat maka perusahaan perlu melakukan berbagai usaha, salah satunya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman

Kinerja karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2 saat ini masih belum meningkat, karena masih ada karyawan yang bekerja belum maksimal dikarenakan ruang gerak yang terbatas. Bukan hanya ruang gerak yang terbatas karyawan juga harus hati-hati dalam melangkah untuk berpindah dari proses kerja satu ke proses kerja selanjutnya karena masih adanya kabel kipas angin yang berada di lantai khususnya di *line* produksi departemen *welding* atau pengelasan. Selain itu sirkulasi udara di area produksi *welding* juga masih kurang yang mengakibatkan karyawan merasa kepanasan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang telah diuraikan dan dijelaskan sebelumnya di atas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian penulis mengambil judul untuk penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan pada PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2”.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan hanya pada lingkungan kerja fisik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan atas latar belakang permasalahan yang telah diuraikan dan dijelaskan sebelumnya di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Penentuan permasalahan ini adalah bertujuan untuk tetap fokus pada permasalahan yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian. Adapun beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan dan dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Kabel kipas angin yang tergeletak di lantai yang membahayakan operator atau karyawan apabila terinjak.
2. Suhu udara yang panas di area produksi.
3. Kurangnya sirkulasi udara di area produksi.
4. Jarak antara *line* satu dengan *line* lain yang terlalu dekat sehingga ruang gerak operator atau karyawan terbatas.
5. Penerangan lampu pada beberapa *line* tidak berfungsi dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan dan dijelaskan di atas, maka dari itu harus dilakukan

pembatasan masalah agar penelitian ini tetap berfokus pada persoalan yang akan diteliti. Adapun tujuan dari pembatasan masalah ini adalah agar hasil yang diperoleh dari penelitian ini sesuai dengan bahasan-bahasan masalah yang telah ditetapkan dan yang telah ditentukan. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya pada lingkungan kerja fisik.

D. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2?
2. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2.

F. Manfaat Penelitian

Seperti yang diketahui, untuk mengetahui bagaimana serta seberapa jauh peran dari sebuah penelitian, maka sebaiknya melihat kembali jenis dari penelitian. Penelitian memang memiliki peran penting apabila dilakukan dengan cara yang baik dan benar. Adapun manfaat yang akan didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera Plant 2.

G. Sistematika Penulisan

Adapun materi diatur dan disusun secara sistematis untuk mempermudah pembahasan dan secara garis besar, sistematika dalam penelitian ini adalah terdiri dari 5 bab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan dan diuraikan mengenai latar belakang penulisan penelitian, kemudian identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini adalah menjelaskan mengenai teori-teori yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan, kemudian memberikan gambaran

umum hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis terhadap penelitian yang dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai bagaimana metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan, jenis data yang digunakan, variabel-variabel penelitian serta metode analisis data yang dipakai dalam penelitian tersebut.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan pembahasan dari hasil data-data yang diperoleh dari perusahaan yang penulis teliti berdasarkan landasan teori yang telah penulis sajikan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini penulis menarik beberapa kesimpulan dari permasalahan yang ada pada perusahaan yang penulis teliti, dari kesimpulan yang diperoleh penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat membantu dalam memecahkan permasalahan yang ada pada perusahaan yang penulis teliti.