

# **BAB I**

## **PENDAHULUN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Memasuki era globalisasi industri saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memnerikan prospek yang cerah bagi pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak terlepas dari itu pihak perusahaan ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahaan secara langsung ataupun tidak langsung akan perpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor dan modal terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku , dan penentu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan tesebut begitu canggih, alat-alat yang canggih tersebut tidak

ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikuti sertakan.

Tanpa adanya Sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan semestinya, karena manusia merupakan penggerak dan penentu dari jalannya sebuah organisasi ataupun perusahaan atau dengan kata lain suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan bergantung kepada kinerja karyawannya.

Kinerja sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi atau perusahaan, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur penting dalam organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap aktivitas dalam pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat karyawan atau pegawai merasa tidak nyaman, stres, dan dapat membuat tidak bersemangat untuk bekerja sebaliknya jika lingkungan kerja yang baik maka akan menimbulkan efek terhadap karyawan atau pegawai menjadi lebih nyaman, tidak mudah stres, dan akan menimbulkan semangat tersendiri bagi karyawan dan pegawai yang bekerja. Sehingga pekerjaan akan cepat selesai dan dapat memenuhi target. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat berpotensi menjadi penyebab pegawai sudah sakit, stres dan sulit berkonsentrasi sehingga dapat menimbulkan penurunan produktivitas kerja yang akan menimbulkan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Sumberdaya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi atau perusahaan. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Sangat disayangkan sekali, sebuah organisasi atau perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

CV Gemilang Plastik berdiri pada tahun 1998 di kota Bandung tepatnya di daerah cigondewah yang didirikan oleh bapak H. Nandang Hidayat beliau mendirikan usaha ini dengan hasil kerja kerasnya sendiri tanpa bantuan modal dari bank, awalnya CV Gemilang Plastik ini hanya bergerak dalam bidang gilingan limbah plastik saja namun semakin berkembangnya perusahaan tersebut maka pada tahun 2008 perusahaan ini juga mulai memproduksi biji yang kemudian nanti akan dijadikan plastik kembali.

Perusahaan ini mempunyai 2 anak perusahaan yang dikelola langsung oleh anak-anak beliau sendiri anak perusahaan pertama terdapat di kabupaten ciamis yang dirikan sejak tahun 2015 yang dimiliki oleh anak pertama dari pemilik perusahaan yaitu bapak hamdan dan anak perusahaan yang kedua berada di cigondewah berdekatan dengan perusahaan induk yang didirikan tahun 2018 yang dimiliki oleh anak kedua beliau yaitu sofyan. Namun banyak yang tidak mengetahui tentang usaha tersebut.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada CV Gemilang Plastik peneliti menemukan permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan pada bagian produksi, hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas

Para karyawan atau pegawai belum mampu mencapai hasil yang telah ditetapkan atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan contohnya pada bulan Agustus karyawan atau pegawai dituntut untuk dapat memproduksi 100 ton biji plastik, tetapi relasinya karyawan atau pegawai hanya dapat memproduksi 98 ton biji plastik saja hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang sering menunda pekerjaannya.

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Kerja Karyawan**  
**Pada CV Gemilang Plastik**

| Bulan     | Target Produksi | Jumlah Realisasi |
|-----------|-----------------|------------------|
| Agustus   | 100.000Kg       | 98.000 Kg        |
| September | 150.000Kg       | 147.000 Kg       |
| Oktober   | 125.000 Kg      | 124.0 Kg         |

*Sumber:cv gemilang plastik 2018*

#### 2. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan belum maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan masih saja sering terjadi kesalahan. Contohnya, karyawan tidak menyortir kembali plastik yang akan mereka jadikan biji agar

tidak tercampur dengan plastik yang memiliki warna. Hal ini akan mengakibatkan tidak maksimalnya hasil dari biji plastik tersebut.

**Tabel 1.2**  
**Data Kesalahan Produksi**  
**Pada CV Gemilang Plastik**

| Bulan     | Jumlah Produksi | Jumlah yang tidak sesuai |
|-----------|-----------------|--------------------------|
| Agustus   | 98.000 Kg       | 950 kg                   |
| September | 147.000 Kg      | 1100 kg                  |
| Oktober   | 124.000 Kg      | 800 kg                   |

*Sumber: cv gemilang plastik 2018*

Permasalahan tersebut disebabkan oleh faktor lingkungan kerja pada CV Gemilang Plastik antara lain :

1. **Bebauan di tempat kerja**

Keadaan lingkungan kerja yang adanya bau-bauan dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terus menerus dihisap oleh karyawan lama kelamaan akan mempengaruhi kepekaan penciuman. Contohnya, bebauan yang timbul dari obat kimia yang digunakan untuk memproduksi biji plastik. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya target produksi yang sudah ditetapkan.

2. **Kebisingan**

Keadaan lingkungan kerja yang penuh dengan kebisingan dapat mengakibatkan hilangnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Contohnya, kebisingan yang diakibatkan oleh mesin gilingan yang

mempunyai suara yang sangat keras. Hal ini dapat mengakibatkan produk yang dihasilkan tidak sesuai karena dengan adanya kebisingan dapat mengganggu konsentrasi.

Berdasarkan dengan masalah yang diuraikan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI BIJI PLASTIK CV GEMILANG PLASTIK CIGONDEWAH, BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan lingkungan kerja pada CV Gemilang Plastik
- b. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada bagian produksi biji plastik di CV Gemilang Plastik
- c. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi biji plastik di CV Gemilang Plastik
- d. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi biji plastik di CV Gemilang Plastik

- e. Usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi biji plastik di CV Gemilang Plastik

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah maka peneliti dapat menentukan masalah penelitian ebuat peruusan masalah tentang **“Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi biji plastik pada CV Gemilang Plastik?”**

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui pelaksanaan lingkungan kerja pada CV Gemilang Plastik
- b. Mengetahui kondisi kinerja karyawan bagian produksi pada CV Gemilang Plastik
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi biji plastik pada CV Gemilang Plastik
- d. Mengetahui habatan dan usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi biji plastik pada CV Gemilang Plastik

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Selain untuk tujuan diatas, penelitian ini diharapkan mempunyai nilai guna sebagai berikut:

#### **1 Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian ilmu dan juga referensi yang berguna bagi perkembangan Ilmu Administrasi Bisnis, khususnya

Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja.

2 Secara Praktis peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi:

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang sejalan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu proses belajar yang diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baik secara teori maupun praktek di bidang penelitian ilmiah, khususnya dalam kajian ilmu Administrasi Bisnis.

c. Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang, dan sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang sedang membutuhkan.

## 1.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### 1.4.1 Kerangka Pemikiran

Peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan teori dalam penyusunan skripsi yang berasal dari para ahli, sebagai tolak ukur dalam memecahkan masalah lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan sektor yang paling penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya karyawan menjadi suatu tolak ukur apakah organisasi atau perusahaan itu dapat berkembang atau tidak.

Lingkungan yang nyaman dapat dilihat dari kebersihan, penerangan, pewarnaan, suhu ruangan, serta keamanan dan kenyamanan yang diciptakan di lingkungan tersebut. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi fisik dan psikologis karyawan yang berada disana agar dapat terus merasa nyaman berada di lingkungan tempat kerja. Apabila organisasi atau perusahaan dapat memenuhi hal tersebut tentunya akan menambah semangat kerja karyawan agar kinerja para karyawan dapat terus meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut **Suparyadi (2015:391)** “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis”.

Berdasarkan pendapat diatas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja seua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik secara fisik ataupun psikis.

**Serdamayanti (2011:28)** mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, yang kemudian peneliti menjadikan faktor- faktor teersebut sebagai indikator dari lingkungan kerja yang diantaranya:

**a. Penerangan/cahaya di tempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

**b. Temperatur di tempat kerja**

Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gaira kerja menurun sedangkan temperatur udara yang terlampau panas akan mengakibatkan cepat tibul kelelahan tubuh dalam bekerja cenderung

**c. Sirkulasi udara di tempat kerja**

Sirkulasi udara kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas dan akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan,sumber sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempa kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan dapat membantu memepercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

**d. Kelembaban di tempat kerja**

Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara ditempat kerja seingga akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubhnya.

**e. Getaran mekanis di tempat kerja**

Getaran mekanis [ada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakaturannya, baik baik tidak teratur dala intensitas maupun frekuensi.

**f. Bau-bauan di tempat kerja**

Dengan adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

**g. Tata warna di tempat kerja**

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

**h. Dekorasi di tempat kerja**

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara

mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

i. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

j. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

k. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, karena dalam jangka bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Sedangkan, kinerja menurut **Mangkunegaray** yang dikutip oleh **Bintoro, M.T dan Daryanto (2017:106)** dalam bukunya manajemen penilaian kinerja karyawan menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut **Bernardin Dan Russel** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2010:179)** dalam bukunya budaya organisasi menyatakan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yang kemudian peneliti jadikan sebagai indikator dari kinerja, yaitu:

a. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

c. *Timeliness*

Merupakan sejauh mana sebuah kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. *Cost effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material)

dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

*e. Need for supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

*f. Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Lingkungan kerja merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi atau perusahaan dan secara umum dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi atau perusahaab tersebut.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari **Riady (2007:34)** menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja dapat berpengaruh baik atau buruk bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan mendapat pengaruh yang baik dari lingkungan kerja maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tersebut mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berujung pada peningkatan kinerja. Jika sebaliknya maka lingkungan tidak mendukung dan menghambat karyawan dalam bekerja dan berdampak pada penurunan motivasi serta kinerja karyawan.”

Berdasarkan dua variabel diatas, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sem antara, karena jawaban yang diberikan baru

berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti mengajukan suatu hipotesis sebagai berikut: “ **Adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi biji plastik CV Gemilang Plastik**”

Definisi Operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

- 1 Pengaruh positif yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu yang menyebabkan hal lain berubah perubahan itu merupakan perubahan positif yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2 Lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama daripada anggota organisasi atau perusahaan yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi dengan melihat padapengendalian suara bising, bau-bauan, kelembaban, dan suhu.
- 3 Kinerja yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Melengkapi hipotesis maka peneliti mengungkapkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- a)  $H_0 : r_s < 0$ : Lingkungan Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) <, artinya tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Gemilang Plastik.
- b)  $H_1 : r_s : \geq 0$  : Lingkungan Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) <, artinya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Gemilang Plastik

- c)  $r_s$  : sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)
- d) Alpha ( $\alpha$ ) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau  $\alpha = 0,5$ .

## **1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di kantor CV Gemilang Plastik yang berada di daerah Cigondewah, kota Bandung.

### **1.5.2 Lamanya Penelitian**

Berdasarkan pengumpulan data-data pengolahan data hingga pelaporan adalah selama 9 (sembilan) bulan terhitung dari bulan Desember 2018 sampai Agustus 2019.

