

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik dan organisasi menganggap sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam pengambilan keputusan mereka, karena sangat mempengaruhi hasil kegiatan organisasi. Oleh karena itu organisasi sangat mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik. Hal ini bertujuan agar yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan yang diinginkan, dengan melihat pada sumber daya manusia yang baik dan diharapkan kinerja sumber daya manusia bisa meningkat dan lebih baik lagi.

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting karena membantu organisasi mencapai tujuan. Untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia ini, organisasi perlu mengkoordinasikan dan memobilisasi sumber daya lainnya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menuntut karyawan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Karyawan sangat menentukan kelangsungan suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut lingkungan kerja.

Lingkungan merupakan sesuatu faktor yang mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola pengaruh lingkungan. Tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, yang digunakan atau dioperasikan oleh pegawai yang berperan aktif dalam upaya

pencapaian tujuan. Organisasi harus menyediakan lingkungan yang nyaman karena lingkungan yang nyaman merupakan salah satu faktor penting agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan atau pekerja, baik secara internal maupun eksternal yang berhubungan dengan aktivitas kerja karyawan didalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang bersifat fisik yaitu seperti peralatan atau fasilitas kantor yang digunakan, suasana kerja, pencahayaan, kebersihan, iklim udara, dan lain-lain. Adapun lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu seperti hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan sehat seperti diruangan tersebut harus memiliki cahaya yang cukup bagi karyawan, bebas dari gangguan kebisingan akibat fasilitas kantor, tentu akan meningkatkan kinerja karyawan, Sehingga karyawan memberikan kontribusi yang baik dan benar. Namun jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak sehat akan membuat karyawan mudah stress dan putus asa dan kinerja karyawan pun akan menurun dan tidak akan mencapai target yang telah perusahaan tentukan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi para karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang terpenting dalam penentu utama kinerja karyawan. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik lagi yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai bagi karyawan karena dengan memberikan lingkungan kerja yang sesuai mempermudah karyawan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan guna untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Suatu kinerja sangat penting dalam sebuah perusahaan. Karena kinerja yang baik akan berbanding lurus dalam perkembangan perusahaan. Namun sebaliknya jika kinerja karyawan buruk akan mempengaruhi hasil dan berdampak buruk bagi perusahaan. kinerja merupakan sebuah hasil yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan.

Setiap perusahaan saling berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar setiap karyawannya mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. karena ketika kinerja karyawan meningkat akan banyak menghasilkan produk dan jasa yang lebih efektif lagi. Kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan dipastikan oleh beberapa pihak untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kinerjanya dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan akan mencapai tujuan jika perusahaan tersebut selalu memberikan dan memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja yang aman dan sehat kepada karyawannya.

CV. DPJ Subang merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan beras ketan, pengemasan beras ketan, dan menjual beras ketan ke pasar-pasar. Perusahaan ini telah bekerjasama dengan berbagai petani padi untuk mendukung operasional dari pabrik ini. CV. DPJ ini sangat terbuka kepada pihak-pihak lainnya untuk menghasilkan keuntungan bisnis dan juga ketahanan pangan di Indonesia terutama dalam menghasilkan beras ketan. Pemilik CV. DPJ ini memiliki keinginan mengembangkan usahanya lebih luas lagi. CV. DPJ ini akan melayani kebutuhan pasar dan akan selalu berinovasi lebih baik lagi dan akan memberikan kualitas ketan yang tinggi untuk para pelanggannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perusahaan CV. DPJ diketahui peneliti menemukan permasalahan pada kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Dilihat dari kuantitas kerja karyawan pada CV DPJ ini masih belum efektif. Berdasarkan hasil penelitian masih banyak kekurangan, karena karyawan masih lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti contoh dalam proses produksi beras ketan membutuhkan waktu yang lama Untuk lebih jelasnya dalam kuantitas kerja ini dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 *Tabel 1. 1 Laporan Produksi CV DPJ Subang Tahun 2022*

No	Perbulan	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persen
1	Agustus	80	75	93%
2	September	80	78	97%
3	Oktober	80	75	93%
4	November	80	79	98%
5	Desember	80	78	97%

Sumber : Hasil Wawancara, 2022 (Data diolah peneliti)

2. Kehadiran

Dalam CV DPJ ini dinilai belum baik dalam pelaksanaannya. Terutama mengenai kehadiran karyawan yang belum maksimal. Masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan seperti karyawan yang datang terlambat. Batas masuk perusahaan ini yaitu pukul 08.00 WIB dan batas waktu pulang perusahaan ini pukul 15.00 WIB. Total jam kerja karyawan yaitu 8 jam. Didalam pelaksanaannya masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam waktu yang ditentukan, sehingga hasil produksi perusahaan belum

mampu mencapai target. Pada tabel berikut dapat dilihat data mengenai absensi pegawai di CV DPJ Subang dari bulan Agustus 2022 hingga bulan Pebruari 2023 :

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan CV DPJ Subang 2022-2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Pulang Cepat
1	Agustus	16 Karyawan	5 Karyawan	9 Karyawan
2	September	16 Karyawan	6 Karyawan	10 Karyawan
3	Oktober	16 Karyawan	3 Karyawan	12 Karyawan
4	November	16 Karyawan	3 Karyawan	8 Karyawan
5	Desember	16 Karyawan	7 Karyawan	13 Karyawan

Sumber: Data Absensi pada CV DPJ

Permasalahan tersebut disebabkan oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Kebisingan

Terdapat fasilitas yang mengganggu kinerja karyawan seperti suara bising mesin produksi beras ketan. Selain suara bising mesin produksi, suhu udara yang panas juga menjadi hal yang mengganggu untuk karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Suara bising dan suhu udara sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena salah satu faktor keberhasilan dalam memproduksi beras ketan tersebut.

2. Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Kurang tegasnya atasan dengan bawahan yang menyebabkan banyak karyawan yang masih sering melanggar peraturan di perusahaan. Atasan masih belum bisa menegaskan aturan dengan baik kepada karyawan dan belum tegas dalam menegur dan mengatur serta memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat dan pulang lebih awal, yang mengakibatkan proses produksi kurang maksimal dalam mencapai target.

Berdasarkan uraian di halaman sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai lingkungan kerja di CV DPJ yang hasil penelitiannya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :
“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. DPJ SUBANG”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum CV. DPJ Subang?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada CV. DPJ Subang?
3. Bagaimana keadaan kinerja karyawan di CV. DPJ Subang?
4. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. DPJ Subang?
5. Bagaimana hambatan dan upaya pelaksanaan lingkungan kerja pegawai pada CV DPJ Subang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengembangkan data dan merupakan hasil mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

- a. Mengetahui gambaran umum dari CV. DPJ Subang
- b. Mengetahui lingkungan kerja pada CV. DPJ Subang
- c. Mengetahui keadaan kinerja karyawan di CV. DPJ Subang
- d. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. DPJ Subang
- e. Mengetahui hambatan dan upaya pelaksanaan lingkungan kerja pegawai pada CV. DPJ Subang

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan kegunaan praktik untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan

bagi pengembangan Ilmu Administrasi Bisnis umumnya, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV DPJ Batang.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khususnya pelaksanaan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baru yang bermanfaat khususnya mengenai pelaksanaan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang sumber daya manusia lebih khususnya permasalahan tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di CV. DPJ Subang yang beralamat di Batangsari Kecamatan Sukasari Kabupaten Subang.

