

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis menghadapi era baru persaingan global yang makin ketat yang disebabkan oleh globalisasi. Globalisasi didorong oleh kemajuan pesat dalam bidang teknologi, liberalisasi perdagangan, serta faktor-faktor lain (Knight, 1999). Untuk bertahan tentunya sebuah organisasi memerlukan pengembangan dengan organisasi terstruktur serta manusia dengan keahlian yang dimiliki. Namun dalam upaya pengembangan tenaga manusia memiliki hambatan yang tidak mudah. Salah satu kunci sukses sebuah organisasi dapat bersaing dalam pasar global diantaranya adalah mampu untuk memenuhi dan melampaui standar umum yang berlaku. Sangatlah penting bagi organisasi perusahaan dalam memperoleh jaminan kualitas yang menandakan organisasi sesuai dengan standar yang bagus.

Kehidupan sehari-hari, manusia akan selalu terikat dengan organisasi. Suatu organisasi akan sangat berpengaruh dalam dunia bisnis seperti contohnya pada suatu perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai, perusahaan harus mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan. (Notoatmodjo, 2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Oleh sebab

itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa karena menentukan kelangsungan suatu perusahaan. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut lingkungan kerja.

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 ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. 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 di ruangan tersebut harus memiliki cahaya yang cukup bagi karyawan, bebas dari gangguan kebisingan akibat fasilitas perusahaan 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.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. 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 karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan diberikan guna untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Suatu kinerja sangat penting bagi 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.

Menyadari bahwa lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan, setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar setiap karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh karyawan. Ketika kinerja meningkat, akan banyak menghasilkan produk atau 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.

Kartika Rasa merupakan perusahaan bisnis yang bergerak di bidang kuliner bolu aren dan lapis ubi cilembu sebagai produk andalannya. Kartika Rasa menjadi pelopor bolu aren dan lapis sumedang. Tidak hanya bolu aren dan lapis sumedang saja, Toko Kartika Rasa juga menjual chicken pot pie, bolen dan lain-lain. Selain

itu, tersedia juga makanan ringan khas Jawa Barat lainnya yang dimana produk-produk tersebut merupakan produk UMKM milik warga sekitar. Toko ini sudah memiliki beberapa cabang gerai. Toko pusat sekaligus tempat produksi berada di Jl. Raya Jatinangor no. 38. Menjadi pusat oleh-oleh khas Sumedang yang diminati banyak konsumen, pemilik Toko Kartika Rasa memiliki keinginan mengembangkan usahanya lebih luas lagi. Toko Kartika Rasa akan selalu berinovasi dan akan memberikan kualitas produk yang tinggi untuk para pelanggannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Toko Kartika Rasa diketahui peneliti menemukan permasalahan pada kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Dilihat dari kuantitas kerja pada Toko Kartika Rasa Sumedang ini masih belum efektif. Berdasarkan hasil penelitian masih banyak kekurangan, karena karyawan masih lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti contoh dalam proses produksi membutuhkan waktu lama. Untuk lebih jelasnya dalam kuantitas kerja ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kuantitas Produksi

No.	Periode	Target (box)	Realisasi (box)	Persentase
1.	Mei	15.000	12.010	80,06%
2.	Juni	15.000	13.450	89,66%
3.	Juli	15.000	11.700	78%
4.	Agustus	15.000	12.000	80%
5.	September	15.000	12.040	80,26%

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam Toko Kartika Rasa dinilai belum baik pelaksanaannya. Berdasarkan penelitian masih terdapat kekurangan karena karyawan lalai dalam melakukan pekerjaan. Hal utama yang menjadi permasalahan dalam tanggung jawab ini yaitu pada proses produksi. Proses produksi yang dimana jika terdapat adonan sisa seharusnya disimpan di dalam kulkas lalu di campur dengan adonan baru keesokan harinya. Namun terkadang karyawan lupa menyimpan adonan ke dalam kulkas atau lupa untuk mencampur adonan yang sudah ada dengan adonan baru. Hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi tidak efektif karena harus membuat adonan lagi dengan jumlah yang lebih banyak. Biaya produksi juga bisa berubah karena terbuangnya adonan yang sudah tidak layak karena terlalu lama disimpan.

Permasalahan tersebut berkaitan dengan adanya masalah di lingkungankerja, yaitu:

1. Temperatur/suhu udara

Tempat produksi Toko Kartika Rasa ini berbentuk indoor dan fasilitas yang digunakan untuk mengatur temperatur kurang maksimal sehingga ketika cuaca panas cenderung membuat tidak nyaman, cepat lelah dan membuat karyawan tidak semangat untuk bekerja. Suhu udara yang panas menjadi hal yang mengganggu untuk karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menurun dan target tidak tercapai.

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 menegakkan aturan dengan baik kepada karyawan dan belum tegas dalam menegur dan mengatur serta memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik yang mengakibatkan proses produksi kurang maksimal dalam mencapai target.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO KARTIKA RASA SUMEDANG**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dimukakan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum Toko Kartika Rasa Sumedang?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada Toko Kartika Rasa Sumedang?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Toko Kartika Rasa Sumedang?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Kartika Rasa Sumedang?
5. Apa saja hambatan dan upaya yang dilakukan oleh Toko Kartika Rasa Sumedang dalam meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran umum Toko Kartika Rasa Sumedang.
2. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada Toko Kartika Rasa Sumedang
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Toko Kartika Rasa Sumedang
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Kartika Rasa Sumedang.
5. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat dan usaha untuk mengatasi hambatan pada Toko Kartika Rasa Sumedang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung. Khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Kartika Rasa Sumedang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. 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.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan dijadikan bahan untuk dipertimbangkan serta evaluasi tambahan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan dapat memberikan keuntungan baik dari karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan umum bagi pihak lain mengenai sumber daya manusia lebih khususnya permasalahan tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Toko Kartika Rasa Sumedang, Jl. Raya Jatinangor No.38, Cibeusi, Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu 6 bulan yaitu pada bulan September 2023 sampai dengan Februari 2024.

