

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa aspek manusia sulit kiranya suatu perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya (Pusparandi, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Manajemen sumber daya manusia didalam organisasi merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan (Jannah, 2021).

Pertumbuhan bisnis di Indonesia saat ini semakin berkembang, hal itu terbukti dengan semakin banyak usaha baru yang bermunculan. Karena itu saat ini usaha mengalami persaingan yang sangat ketat. Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat itu maka perusahaan harus merencanakan strategi untuk dapat bisa

terus berkembang. Kondisi ini akan membawa dunia kepada strategi-strategi baru yang telah maju untuk mengimbangi persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin luas ini, mengharuskan perusahaan untuk mengubah format strategi usahanya. Hal ini menyebabkan manajemen setiap perusahaan mendapat tantangan untuk berusaha secara kompetitif menghadapi pesaing. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan dan juga mengembangkan konsep kualitas strategi baru yang telah maju untuk mengimbangi persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin luas ini, mengharuskan perusahaan untuk mengubah format strategi usahanya. Hal ini menyebabkan manajemen setiap perusahaan mendapat tantangan untuk berusaha secara kompetitif menghadapi pesaing (Bakhar et al., 2023).

Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan dan juga mengembangkan konsep kualitas bisnis di sektor sumber daya manusia (SDM) melibatkan manajemen dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Fokusnya termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan pegawai, manajemen kinerja, dan aspek lain dari keberhasilan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan pegawai (Hakim, 2023).

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan. Namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi

tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut: Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Isyandi Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menjaga lingkungan kerja yang baik memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan pegawai, serta kesuksesan keseluruhan

perusahaan. Dengan menciptakan atmosfer yang positif, perusahaan dapat merangsang produktivitas pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dan termotivasi lebih cenderung berkontribusi secara efisien, memberikan dampak positif pada hasil kerja.

Perusahaan yang memberikan peluang untuk pembelajaran dan pengembangan pribadi pegawai dapat meningkatkan pertumbuhan karir. Ini menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai, meningkatkan keterlibatan mereka, dan memberikan dampak positif pada kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, perusahaan dengan reputasi baik dalam lingkungan kerja dapat menarik bakat berkualitas tinggi, memengaruhi persepsi konsumen dan mitra bisnis, serta menciptakan daya tarik yang positif. Dengan fokus pada aspek-aspek ini, perusahaan dapat mencapai ketahanan organisasi yang lebih baik dan memberikan kontribusi pada keberlanjutan jangka panjang.

Ketidaknyamanan di lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak serius terhadap pegawai dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu dampak yang paling langsung adalah penurunan produktivitas pegawai. Pegawai yang merasa tidak nyaman cenderung kehilangan fokus dan motivasi untuk bekerja dengan efisien. Ini dapat memicu lingkaran setan di mana penurunan produktivitas mengakibatkan kelelahan dan frustrasi, yang selanjutnya memperburuk keadaan lingkungan kerja.

Selain itu, kurangnya keterlibatan pegawai adalah masalah lain yang muncul. Pegawai yang merasa tidak terhubung dengan nilai atau visi perusahaan mungkin kehilangan dedikasi mereka. Ini dapat mengakibatkan kurangnya partisipasi dalam

kegiatan perusahaan dan menurunkan keterlibatan secara keseluruhan. Untuk mencegah dampak-dampak negatif ini, perusahaan perlu memahami dan mengatasi masalah ketidaknyamanan di lingkungan kerja dengan serius, memastikan bahwa pegawai merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan Bengkel Las Mekar Mandiri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi seperti kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kuswandi bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Sejalan dengan hal tersebut Alex Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Demikian pula apabila kita melihat teori hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan yang paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkat yang lebih tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dengan melihat teori-teori kebutuhan manusia dari para pakar sumber daya manusia (SDM), maka akan sangat penting bagi suatu instansi untuk melihat dan memperhatikan kebutuhan dan harapan pegawai, mengingat setiap pegawai dalam instansi berasal dari berbagai latar belakang sosial, pendidikan, ekonomi yang berbeda-beda.

Jasa Bengkel Las merupakan salah satu sarana untuk kebutuhan seperti perumahan, manufaktur. Bengkel Las adalah proses pengelasan untuk berbagai macam jenis mengenai pembuatan dari berbahan logam atau besi untuk membuat

seperti pagar, kanopi, tangga, henderson, teralis, meja, dan lainnya. Bengkel las memiliki fasilitas atau tempat kerja yang khusus digunakan untuk melakukan proses pengelasan logam atau material lainnya. Dalam bengkel las, berbagai jenis pekerjaan pengelasan dilakukan, termasuk penggabungan atau penyambungan dua atau lebih bahan logam menggunakan panas tinggi. Biasanya, bengkel las dilengkapi dengan berbagai peralatan pengelasan, termasuk mesin las, tabung gas, peralatan perlindungan, dan alat-alat lain yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan pengelasan dengan aman dan efisien untuk mempertahankan kualitas SDM yang sudah dimiliki.

Salah satu industri yang bergerak dibidang jasa pengelasan di Kota Bandung adalah Bengkel Las Mekar Mandiri yang beralamat di Jalan Ciparay Logam No 104 Buah Batu. Bengkel las ini hadir pertama kali pada tahun 2000 ketika sebelum banyak nya pesaing pesaing lain yang membuka usaha baru tempat kerja yang melibatkan proses produksi dan material berbahaya. Faktor-faktor seperti di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang memengaruhi kinerja pegawai dan merancang strategi perbaikan lingkungan kerja. Hasilnya diharapkan membantu manajemen meningkatkan kondisi kerja dan kinerja pegawai di bengkel las. Bengkel Las Mekar Mandiri yang dirintis pada tahun 2000 yang berdiri didaerah Bandung untuk pertama kali nya. Bengkel Las Mekar Mandiri hadir bertujuan untuk menunjang keperluan dan kebutuhan terhadap bagian integral dari banyak industri, termasuk konstruksi, otomotif, manufaktur, dan lainnya.

Tabel 1. 1 Pra – penelitian responden mengenai Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah ruang kerja yang dirancang memberikan kenyamanan dalam bekerja?	45%	55%
2	Apakah hubungan kerja dengan karyawan dan atasan harmonis?	55%	45%
3	Apakah fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memenuhi ekspektasi pegawai?	35%	65%
4	Apakah anda dapat selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	50%	50%
5	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan?	40%	60%
6	Apakah anda berkoordinasi dengan rekan kerja atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan?	45%	55%

Sumber : diolah oleh peneliti 2024

Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa sebesar 55% responden merasa kurang puas terhadap kenyamanan ruang Bengkel Las Mekar Mandiri, bahwa diketahui 55% responden merasa hubungan antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan berjalan harmonis. Serta dapat dilihat juga sebesar 65% terhadap fasilitas belum memenuhi ekspektasi pegawai. Diketahui 50% responden terkadang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan juga dapat melebihi waktu pengerjaan. Diketahui 60% responden tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan target yang diberikan. Bahwa 55% responden tidak berkoordinasi dengan rekan kerja atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan terdapat permasalahan tentang kinerja pegawai yang dapat diketahui antara lain :

1. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, dimana karyawan yang seharusnya dapat menyelesaikan pekerjaan kanopi dalam 10 hari tetapi selesai dalam waktu 13 hari.
2. Pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pada bagian pengelasan kanopi yang seharusnya diselesaikan 4 bagian kanopi dalam satu minggu namun para pegawai hanya dapat menyelesaikan 3 bagian dari target yang sudah ditentukan.

Permasalahan tersebut disebabkan karena lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja yang dirancang tidak memberikan kenyamanan kepada pegawai hal ini dapat dilihat dari sempitnya ruangan kerja pegawai sehingga dalam mengerjakan tugasnya kurang nyaman.
2. Fasilitas kerja yang diberikan belum memenuhi ekspektasi pegawai kurangnya jumlah las listrik yang dibutuhkan hal ini menghambat dalam pengelasan kanopi dan lainnya.

Maka berdasarkan uraian tersebut, Perusahaan Bengkel Las Mekar Mandiri belum sepenuhnya memberikan kenyamanan lingkungan kerja dan kelengkapan fasilitas kerja yang dapat membawa peningkatan kinerja terhadap karyawan. Dengan adanya permasalahan tersebut maka peneliti ingin mengetahui **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bengkel Las Mekar Mandiri Bandung”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum Bengkel Las Mekar Mandiri di Bandung?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Bengkel Las Mekar Mandiri Bandung?
3. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bengkel Las Mekar Mandiri Bandung?
4. Apa hambatan dan upaya untuk menghadapi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja pada Bengkel Las Mekar Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran umum mengenai kualitas lingkungan kerja Bengkel Las Mekar Mandiri di Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada Bengkel Las Mekar Mandiri Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bengkel Las Mekar Mandiri.
4. Untuk mengetahui bagaimana hambatan dan upaya dalam mengatasi hal tersebut.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi terhadap system yang telah dilakukan dan untuk menentukan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai sumber daya manusia

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Peneliti karena dapat memperluas pengetahuan serta dapat menguji teori-teori yang diperoleh tentang segala sesuatu yang mempengaruhi lingkungan kerja.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Bengkel Las Mekar Mandiri yang berlokasi di Jalan Ciparay Logam No 134 Mar Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Penelitian yang dilakukan pada Mekar Mandiri ini berlangsung dalam kurun waktu 6 bulan

Tabel 1. 2 Jadwal Penelitian Pada Bengkel Las Mekar Mandiri

No	KETERANGAN	TAHUN 2023-2024																																					
		DESEMBE R				JANUARI				FEBRUARI				MARET				APRIL				MEI				JUNI													
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4										
TAHAP PERSIAPAN																																							
1	Penjajakan	■																																					
2	Studi Kepustakaan	■	■	■	■	■	■	■	■																														
3	Pengajuan Judul			■	■	■	■																																
4	Penyusunan Usulan Penelitian					■	■	■	■	■	■																												
5	Seminar Usulan Penelitian													■																									
TAHAP PENELITIAN																																							
1	Pengumpulan Data																																						
	a. Observasi																																						
	b. Wawancara																																						
	c. Angket																																						
2	Pengolahan Data																																						
3	Analisis Data																																						
TAHAP PENYUSUNAN																																							
1	Pembuatan Laporan																																						
2	Perbaikan Laporan																																						
3	Sidang Skripsi																																						

Sumber diolah peneliti 2024