

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi dituntut untuk bisa memaksimalkan sumber daya manusia serta bagaimana sumber energi manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari aspek karyawan yang diharapkan bisa berprestasi sebaik mungkin demi menggapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan ialah asset utama organisasi serta memiliki kedudukan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, serta pengendali kegiatan organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman untuk berkerja lebih giat. Melihat berartinya karyawan dalam organisasi, hingga karyawan dibutuhkan atensi lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. 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 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 tersebut begitu canggih, alat-alat yang canggih tersebut tidak ada

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

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 dapat menciptakan suasana yang nyaman dan tetap tenang, maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif yang dapat meningkatkan efek kerja dengan lebih baik, karena pekerjaan mereka tidak terganggu sehingga karyawan memberikan kontribusi yang baik dan benar. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu, yang akan mempengaruhi pekerjaannya, dan akan membuat karyawan mudah stress dan putus asa serta kinerja karyawan pun akan menurun dan tidak akan mencapai target yang telah perusahaan tentukan. Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang bersifat fisik yaitu seperti perlatan atau fasilitas kantor yang digunakan, suasana kerja, pencahayaan, kebersihan, iklim udara dan lain-lain. Ada pun lingkungan

kerja yang bersifat non fisik yaitu seperti hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. 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 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 dengan perkembangan perusahaan. Namun begitu juga sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk akan mempengaruhi hasil dan berdampak buruk bagi perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Menurut **Sedarmayanti (2017: 286)** menyatakan bahwa kinerja mencakup tindakan-tindakan serta sikap yang relevan dengan tujuan organisasi.

Setiap perusahaan saat ini 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 pada karyawannya.

PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat didirikan khusus untuk memenuhi kebutuhan listrik di areal tambang PT Antam yang dibuka di daerah Halmahera, Maluku. Sebagai antisipasi maka PT membentuk anak perusahaan yaitu PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat yang didirikan dan mengoperasikan pembangkit listrik 300 MW. Dimana 100% hasil produksi listrik tersebut dimaksudkan untuk melayani operasional tambang PT Antam dan proses pengolahan di smelternya.

Untuk mengantisipasi dinamika perubahan bisnis yang dihadapi, maka Haleyora Power dijadikan arahan untuk mengelola bisnis penjualan tenaga listrik (ritel), yang dimana menjadi kompetitif melalui pengembangan penyediaan tenaga listrik dengan layanan dan tarif khusus, sehingga dapat menekan subsidi.

Tahap awal, Direksi telah melakukan kerjasama dengan PT Pelindo II untuk menyalurkan dan menjual listrik kepada tenants di kawasan milik Pelindo II dengan skema penjualan listrik secara bulk dan tarif premium kepada perusahaan patungan yang dibentuk oleh Pelindo II dengan HP sebagai wakil dari. Perjanjian pendirian perusahaan No. 001/041/HP/2012 telah ditandatangani pada 4 Oktober 2012.

Perusahaan patungan ini selanjutnya menyalurkan listrik kepada tenants dengan tarif "*business to business*" (B2B). Selain bisnis tersebut, HP juga ditugaskan untuk mendukung layanan operasi dan pemeliharaan bidang transmisi dan distribusi tenaga listrik, bekerja sama dengan unit-unit wilayah melalui Keputusan Direksi No. 459.K/DIR/2012 tertanggal 14 September 2012, tentang Pengamanan Layanan Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dan Distribusi Ketenagalistrikan.

Berdasarkan hasil peninjauan yang telah dilakukan pada PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat diketahui peneliti menemukan permasalahan pada kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

### **1. Kuantitas**

Dilihat dari kuantitas kerja karyawan pada PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat ini masih belum efektif. Berdasarkan hasil peninjauan masih banyak kekurangan, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai target yang maksimal dalam organisasi. Kondisi yang masih belum ideal yang ada di PT. Haleyora Power Region Unit Pelaksana I Jawa Barat. Ketika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan bagi karyawan dapat memiliki dampak serius terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Ketika karyawan dihadapkan pada situasi sirkulasi udara yang buruk, maka fokus dan konsentrasi mereka terganggu. Sehingga rasa tidak nyaman di lingkungan kerja juga dapat mengurangi motivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, sehingga mengakibatkan masalah ketidaktepatan waktu dan hasil kerja yang kurang memuaskan. Berikut kinerja karyawan PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat tahun 2023:

**Tabel 1. 1 Kinerja PT Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat Periode 2023**

| No. | Bulan     | Target | Realisasi | Pencapaian |
|-----|-----------|--------|-----------|------------|
| 1   | Januari   | 91,00  | 85,15     | 93,57%     |
| 2   | Februari  | 91,00  | 81,20     | 89,23%     |
| 3   | Maret     | 91,00  | 74,64     | 82,02%     |
| 4   | April     | 91,00  | 85,65     | 94,12%     |
| 5   | Mei       | 91,00  | 79,96     | 87,86%     |
| 6   | Juni      | 95,00  | 89,00     | 93,68%     |
| 7   | Juli      | 91,00  | 89,23     | 98,05%     |
| 8   | Agustus   | 95,00  | 94,97     | 99,96%     |
| 9   | September | 91,00  | 90,15     | 99,06%     |
| 10  | Oktober   | 91,00  | 90,69     | 99,65%     |

Sumber: Internal Perusahaan 2023

Dari Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat mengalami kegagalan dalam pencapaian target kinerja karyawan pada periode bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Oktober 2023 dan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan berdasarkan target pekerjaan dan hasil kerja karyawan belum baik, karena tidak ada hasil kerja karyawan yang mencapai target perusahaan. Terlihat juga bahwa terjadi fluktuasi pencapaian hasil kinerja karyawan dari bulan Januari sampai dengan bulan Oktober 2023. Hal ini menandakan adanya ketidakstabilan pada kinerja secara keseluruhan pada karyawan PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh faktor-faktor sebagai berikut:

### **1. Hubungan Antara Bawahan Dan Atasan**

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 perusahaan kurang maksimal dalam mencapai target.

### **2. Sirkulasi Udara**

Sirkulasi udara pada ruangan kerja PT Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat masih kurang baik, dikarenakan sirkulasi udara hanya melalui beberapa lubang ventilasi serta kurangnya penggunaan kipas udara (*exhaust*) menyebabkan ruangan terasa sesak atau pengap. Hal ini menyebabkan karyawan cepat merasa lelah dan sering meninggalkan ruangan kerja untuk mendapatkan udara segar diluar ruangan, sehingga karyawan tidak dapat berkerja dengan maksimal dan tertundanya pekerjaan yang sudah diberikan. Hal ini mengakibatkan perusahaan kurang maksimal dalam mencapai target.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki keterikatan terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan dampak terhadap perusahaan. Maka sesuai dengan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang menurut pemaparan diatas karyawan tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas perusahaan. Dari pemaparan di

atas peneliti tertarik untuk menulis tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HALEYORA POWER UNIT PELAKSANA I JAWA BARAT”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

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

1. Bagaimana gambaran umum PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apa hambatan dan upaya dalam penerapan lingkungan kerja pada PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

- a. Mengetahui gambaran umum dari PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat
- b. Mengetahui lingkungan kerja dan keadaan kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat
- d. Mengetahui hambatan dan upaya pelaksanaan lingkungan kerja pegawai pada PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat



## 1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu dan referensi yang berguna bagi pengembangan Ilmu Administrasi Bisnis, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Kegunaan Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman dalam bidang penelitian ilmiah, khususnya dalam kajian Ilmu Administrasi Bisnis.

#### b. Bagi Perusahaan

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

#### c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Haleyora Power Unit Pelaksana I Jawa Barat yang beralamat di Jl. Mekar Utama No. 1F Komplek Istana Mekarwangi Bandung 40237

### 1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2024 sampai dengan Juni 2024 penelitian ini dilakukan dalam 3 tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan laporan penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Jadwal Kegiatan Penelitian**

| No. | Keterangan                        | Tahun 2024 |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|-----|-----------------------------------|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|
|     |                                   | 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   | Tahap Persiapan                   |            |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | a. Penjajakan                     | ■          |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | b. Perumusan Masalah              | ■          |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | c. Pengajuan Judul                |            | ■ |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | d. Studi Keputusan                |            |   | ■ |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | e. Bimbingan                      |            |   |   | ■ |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | f. Penyusunan (Usulan Penelitian) |            |   |   |   | ■        |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | g. Seminar (Usulan Penelitian)    |            |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
| 2   | Tahap Penelitian                  |            |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | a. Observasi                      |            |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | b. Wawancara                      |            |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | c. Angket                         |            |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
| 3   | Tahap Penyusunan                  |            |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | a. Penyusunan Laporan             |            |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | b. Sidang                         |            |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
|     | c. Perbaikan                      |            |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |

Sumber: Diolah Peneliti