

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang tak ternilai bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai unsur-unsur yang tersedia dalam organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya yang dimiliki organisasi tertentu tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini sejalan dengan pendapat Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM saat ini salah satu upaya yang harus dicapai yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan melalui peningkatan kinerjanya. Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi itu sendiri. Dengan kata lain kelangsungan hidup suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Hal yang lebih penting bagi perusahaan saat ini adalah mempertahankan eksistensinya ditengah persaingan usaha yang makin kompetitif. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankannya adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan memegang peranan penting saat ini, sebab yang menjadi pelaku utama dalam operasional perusahaan adalah karyawan itu sendiri. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yaitu keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas

dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, (Mangkunegara, 2005).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja

Seperti halnya dengan keberadaan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo yang terletak di Jalan Raja Eyato No. 14 Kota Gorontalo yang bergerak pada sektor automotif. Perusahaan ini salah satu distributor sepeda motor merek suzuki dengan tipe manual maupun matic untuk wilayah Provinsi Gorontalo. Sebagai perusahaan yang menjual

produk kepada masyarakat, harus memperhatikan dan mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja, dalam hal ini terkait dengan lokasi berperan penting terhadap prospek pelayanan kepada konsumen. PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo tersebut belum sepenuhnya mempertimbangkan hal-hal yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti halnya lingkungan fisik maupun non fisik. Kedua indikator tersebut dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Apabila karyawan tidak mendapatkan kenyamanan tentunya dalam melakukan kerja tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Hasil pengamatan peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Misalnya, pada bagian penjualan menunjukkan karyawan belum bisa mencapai target penjualan setiap bulannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel penjualan sepeda motor suzuki dibawah ini:

Tabel 1.1
Penjualan Sepeda Motor Suzuki
Periode Januari-Desember 2015

No	Bulan	Jumlah Unit	Target	Realisasi	Pembiayaan
1	Januari	53	100	53 %	- SFI
2	Februari	36	100	36 %	- Adira
3	Maret	56	100	56 %	- Mandala
4	April	43	100	43 %	- Csf
5	Mei	38	100	38 %	- SOF
6	Juni	61	100	61 %	- IMFI
7	Juli	61	100	61 %	- Mega
8	Agustus	32	100	32 %	
9	September	48	100	48 %	
10	Oktober	19	100	19 %	
11	Nopember	38	100	38 %	
12	Desember	73	100	73 %	
Total		558	1.200		

Sumber: PT. Sinar Galesong Pratama, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari total sepeda motor yang terjual sebanyak 558 unit, penjualan tertinggi terjadi pada bulan desember 2015 sebanyak 73 unit, sedangkan penjualan terendah terjadi pada bulan oktober 2015 sebanyak 19 unit. Kondisi ideal yang seharusnya yaitu setiap bulannya penjualan mengalami peningkatan sesuai target perusahaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya; makin banyaknya produk sejenis yang berkompetisi memperebutkan minat pembeli, kurang maksimalnya *sales* dalam meyakinkan calon konsumen, dan faktor-faktor lainnya.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan salah satu hasil yang kompleks baik berasal dari perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Seperti halnya kualitas kerja karyawan berupa tentang standar dari efektifitas dan efisiensi. Berbeda pula dengan kuantitas kerja yaitu segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Demikian pula dengan tanggung jawab, tanpa tanggung jawab maka karyawan akan sulit mencapai puncak keberhasilan tertinggi. Ukuran kinerja karyawan dapat dilihat juga pada kerja sama yaitu adanya kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horisontal. Salah satu yang mendukung kinerja karyawan yaitu inisiatif berupa prakarsa timbul dari dalam diri seseorang yg menggunakan daya pikir untuk mewujudkan sesuatu yg berguna bagi penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya hasil pengamatan peneliti, terdapat penurunan kehadiran karyawan pada setiap hari kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Bulan Desember 2015 – Februari 2016
PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo

No	Bagian	Absensi	Ket
1	POW	2 kali	
2	Wakil POW	2 kali	
3	Spv. Faktur	5 kali	
4	Spv. FAD	3 kali	
5	Gudang	2 kali	
6	Data	5 kali	
7	Counter Sales	4 kali	
8	Kasir	2 kali	
9	Spare Part	4 kali	
10	Mekanik	6 kali	
11	Office Boy	2 kali	

Sumber: PT. SGP Cabang Gorontalo, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa salah satu faktor penyebab adanya lingkungan kerja yang belum sesuai dengan harapan yaitu terdapat ruangan belum memiliki pendingin udara sehingga karyawan sering meninggalkan ruang kerjanya sebab merasa gerah dan kurang konsentrasi saat melaksanakan pekerjaan. Hal ini menyebabkan tidak efisiennya penggunaan waktu kerja. Selain itu terdapat karyawan (mekanik) yang tidak masuk kerja menyebabkan antrian konsumen yang menggunakan jasa layanan perbaikan (*service*) kendaraan. Ditambah lagi, beberapa karyawan merasa terganggu dengan suara bising dari

kendaraan yang sementara di perbaiki, karena ruang service berdekatan dengan ruangan lainnya.

Fenomena yang diuraikan diatas sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan swasta sangat penting untuk mendapat perhatian. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan mendorong produktivitas sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat karyawan yang tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan.
2. Menurunnya kehadiran karyawan disebabkan oleh sarana dan prasarana kantor yang belum memadai.

3. Terganggunya karyawan dalam bekerja karena suara bising.
4. Belum efisiennya karyawan dalam penggunaan waktu kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah yakni: “Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Kepala Cabang PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo dalam memperhatikan

faktor lingkungan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

- b. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan sumberdaya manusia yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam memperoleh meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.