

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna maka unsur-unsur manajemen akan dapat di tingkatkan. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan lingkungan kerja yang memadai.

Inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perlukan oleh setiap institusi kemasyarakatan dan organisasi.

Demikian pula dalam organisasi, sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangannya, terutama untuk pencapaian tujuan yang optimal. Apabila tujuan akhir setiap kegiatan pembangunan, baik dalam konteks makro maupun mikro, adalah peningkatan taraf hidup, optimalisasi pencapaian tujuan itu adalah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia secara optimal.

Segala bentuk kegiatan operasional dan administratif yang dilakukan perusahaan di gawangi oleh karyawan. Hal tersebut, tidak terlepas dari kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh manusia yakni akal, perasaan, inovasi, dorongan bekerja, karya, pengetahuan, dan harapan. Untuk itu, diperlukan suatu desain kebijakan terpola yang dapat mengayomi aspirasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi bagi perusahaan.

Kelebihan - Kelebihan yang dimiliki oleh karyawan tersebut dapat menjadi hal yang menguntungkan atau merugikan karyawan. Tergantung dari faktor-faktor pendukung yang diberikan perusahaan. Dengan kata lain, faktor pendukung yang tersedia di perusahaan dapat menjadi acuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya secara individual maupun kinerja organisasi secara keseluruhan, Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara , 2013 : 67).

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan tugas, lingkungan

kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana disampaikan oleh sandi (2013:3), bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang karyawan. (Kasmir 2016 :192)

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian pada toko mega alumunium 77 gorontalo adapun sarana dan prasarana yang di gunakan sebagai penunjang pekerjaan seperti Mesin gerinda, mesin amplas, mesin bor, gergaji, spray gun, air compresor, block plane, mesij trimmer, mesin router, serut, martil, tang, steples untuk sofa, sarana dan prasarana yang ada di toko mega alumunium 77 gorontalo. Sarana berfungsi sebagai bagian utama dari sebuah kegiatan, maka alat ini akan sangat dibutuhkan untuk kelancaran kegiatan tersebut. Misalnya, dalam kegiatan produksi, alat yang dimaksud bisa berupa mesin produksi. Fungsi mesin-mesin ini tentunya adalah untuk membuat kegiatan produksi ini berjalan. Sarana adalah syarat mutlak yang harus ada agar sebuah kegiatan bisa berjalan. Sedangkan prasarana dalam toko mega almunium 77 gorontalo disini mempunyai fungsi sebagai pendukung kegiatan, seperti papan, tripleks, kaca, alumunium, kayu jepara, busa sofa, paku, dan lem.

Pada toko mega alumunium 77 gorontalo ini merupakan salah satu pusat penjualan dan perakitan bahan alumunium. Dalam memproduksi dan menjual furniture-furniture rumah tangga yang terbuat dari kayu jepara dan alumunium, seperti barang yang diproduksi adalah kursi, meja, lemari kaca, jam dan berbagai barang-barang lainnya yang terbuat dari almunium dan kayu jeparah.

Toko mega alumunium 77 karyawan dibagi menjadi kelompok dalam setiap kelompok terdiri dari 5-6 orang pekerja, dengan ini mereka dapat memproduksi 20 unit dalam sebulan tiap jenis seperti meja, lemari

kaca, meja, jam dan berbagai macam barang yang terbuat dari alumunium dan kayu jepara. Tetapi kadangkala karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh toko mega alumunium 77 untuk 20 unit perbulan dikarenakan parah karyawan terganggu dengan lingkungan kerja yang tidak bersih dan suhu udara yang tidak stabil membuat gerah karyawan.

Kinerja pada toko mega alumunium 77 belum menunjukkan hasil yang memuaskan, dikarenakan oleh kinerja karyawan yang belum maksimal. Fenomena yang diamati diantaranya hasil kinerja karyawan secara umum dari tugas-tugas yang diberikan dimana yang secara tanggung jawab dan disiplin belum sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas yang diembannya, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan masih kurang, karyawan sering tidak masuk dikarenakan lingkungan kerja yang kotor, kemampuan dalam kreatifitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan terkendala oleh lingkungan kerja yang kurang memadai, dan sering tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Lingkungan kerja yang terdapat pada Toko Mega Alumunium 77 khususnya pada bidang produksi ini terlihat kurang begitu nyaman. Karena melihat tugas dan kewajiban yang dibebankan karyawan Toko Mega Alumunium 77 Gorontalo ini butuh kondisi kerja yang menyenangkan dan nyaman, tugas dan kewajiban yang dibebankan pada karyawan. Toko Mega Alumunim 77 ini butuh kejelihan dan ketelitian,

karena tugasnya sendiri yang berhubungan langsung dengan pembuatan barang-barang yang akan dipasarkan. Sehingga kondisi kerja yang baik sangat diharapkan karyawan selama menjalankan tugas dan kewajibannya.

Lingkungan kerja di Toko Mega Alumunium 77 pada tingkat keamanan kerja belum memadai karena dapat menyebabkan kecelakaan kerja terhadap karyawan dimana penggunaan alat-alat kerja yang beresiko kecelakaan, suhu udara pada lingkungan kerja juga tidak membuat nyaman karyawan karena sirkulasi udara di dalam tersebut membuat gerah pada karyawan, pergantian udara didalam tidak stabil menyebabkan udara panas. Kebisingan alat-alat kerja menyebabkan pekerjaan terganggu karena bisingannya suara alat-alat tersebut yang membuat terganggunya ketenangan saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian tentang **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Mega Alumunium 77 Kabupaten Gorontalo.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
2. Kurangnya kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Lingkungan kerja yang kotor mengganggu ketenangan karyawan saat bekerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka peneliti mengidentifikasi yaitu “ Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Mega Alumunium 77 Kabupaten Gorontalo ”

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Mega Alumunium 77.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Mega Alumunium 77 adalah sebagai berikut:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan perbandingan teori manajemen-manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja dan Kinerja karyawan yang di dapat dengan keadaan yang terjadi di lapangan apakah sinergi atau sama dengan keadaan yang sebenarnya.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
2. Kegunaan penelitian bagi lembaga pendidikan adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kinerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.