

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu menjaga dan mengelola sumber daya yang tersedia di dalamnya dengan baik dan benar. Salah satunya adalah karyawan. Karyawan merupakan penggerak organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, segala bentuk kegiatan operasional dan administratif yang dilakukan perusahaan digawangi 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 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. Simanjuntak (2011 : 1) bahwa : Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan pernyataan tersebut organisasi harus bisa menyiapkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk berkreasi, dan terampil untuk menjalankan tugas serta memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi, dengan menjalankan pemberian dukungan kerja bagi karyawan seperti pemberian upah yang ideal, program pelatihan dan pendidikan, motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Sebagaimana disampaikan oleh Sandhi (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. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik.

Setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja. Untuk mendapatkan pemahaman tersebut, setiap perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kerja yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, dan penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan

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 kerjatidaknyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan

Pada PT. Awet Sarana Sukses usaha yang bergerak dalam bidang penyediaan dan distribusi barang ini sudah dikenal di masyarakat. PT. Awet Sarana Sukses yang beralamat di Jl. Prof DR. Aloi Saboe kelurahan Wongkaditi kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo ini resmi berdiri pada tanggal 05 Mei 2002 dan mempunyai distrik perwakilan di daerah Marisa Kabupaten Pohuwato. PT. Awet Sarana Sukses ini menyediakan dan mendistribusikan barang dengan jenis Food & Beverages, FabCare-Household, dan Personal Care, semua jenis barang tersebut adalah produksi

PT. Wings Surya Surabaya yang tentunya cukup dikenal secara Nasional dan Internasional sebagai salah satu perusahaan dengan kualitas mutu dari produk-produk yang dihasilkan.

Kinerja karyawan yang baik oleh karyawan di harapkan maksimal oleh perusahaan. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan harus sesuai dengan yang di tentukan oleh perusahaan itu sendiri, Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai Kualitas pekerjaan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut, kinerja karyawan yang berada dalam PT. Awet Sarana Sukses ini dirasakan kurang maksimal karena masih terganggunya dengan kehadiran karyawan yang sering absen dan terlihat kurangnya lingkungan kerja di PT. Awet Sarana Sukses yang tidak memadai.

**Tabel 1.1** Presentase kehadiran karyawan di PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo pada bulan november–Januari

Bulan	Total presentase			
	Sakit	Izin	Alpa	Hadir
November	22 (0,73%)	12 (0,4%)	20 (0,66%)	667 (21,9%)
Desember	22 (0,73%)	16 (0,5%)	10 (0,3%)	635 (21,17%)
Januari	16	17	24	726

	(0,5%)	(0,56%)	(0,8%)	(24,2%)
--	--------	---------	--------	---------

**Sumber :** (Manajer HRD PT Awet Sarana Sukses Gorontalo)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa absensi karyawan dari bulan november 2016 sampai januari 2017 khususnya untuk kehadiran terjadi naik turunnya karyawan yang hadir seperti di bulan november sekitar 21,9% naik menjadi 21,17% di bulan Desember dan 24,2% dibulan Januari. Tetapi dari tingkat kehadiran tersebut masih ada pula karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpa contohnya seperti dibulan januari 0.8% di bandingkan dengan bulan November dan Desember. Harapan perusahaan untuk peningkatan volume penjualan dan untuk memperluas segmentasi pasar agar dapat mencapai target perusahaan, namun pada kenyataannya karena perusahaan ini bergerak dalam bidang distribusi yaitu banyaknya transportasi yang keluar masuk, maka karyawan disini berdampingan langsung dengan lingkungan yang kurang bersih karena banyaknya polusi udara dan pertukaran udara yang kurang dalam ruangan yang serta tata ruang yang tidak teratur, dan beberapa ruangan kantor yang belum memiliki pendingin udara sehingga karyawan sering meninggalkan ruang kerjanya sebab merasa gerah dan kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini menyebabkan tidak efisiensinya penggunaan waktu kerja.

Banyaknya karyawan yang sering mengeluhkan sakit jika di tanyakan langsung pada para karyawan, banyak dari mereka yang mengatakan sering sakit karena berada terlalu lama di lingkungan kerja yang kurang baik. Selain

itu kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Tentunya masalah-masalah diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi PT Awet Sarana Sukses.

**Tabel 1.2** Persentase capaian kinerja karyawan

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Persentase Capaian Kinerja</b>
1	November	75%
2	Desember	65%
3	Januari	55%

**Sumber :** (Manajer HRD PT Awet Sarana Sukses Gorontalo)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan di PT Awet Sarana sukses Gorontalo dan permasalahan lainnya adalah masih belum maksimalnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat dan masih adanya karyawan yang sering menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan tepat waktu, penurunan kinerja yang paling buruk ialah di bulan Februari dimana kinerja karyawan hanya mencapai 50%. Yang termasuk dalam persentase capaian kinerja karyawan di PT Awet Sarana Sukses Gorontalo adalah absensi, hasil kerja, kemauan/antusias, kerjasama, tanggung jawab, dan loyalitas.

Fenomena yang diuraikan diatas sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Lingkungan kerja dalam sautu

perusahaan sangat penting untuk mendapat perhatian. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan mendorong produktifitas sebaiknya 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 uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Menurunnya tingkat kehadiran karyawan disebabkan oleh sarana dan prasarana kantor yang belum memadai.
2. Terdapat karyawan yang tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan
3. Belum efisiensinya karyawan dalam penggunaan waktu kerja

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka di kemukakan dalam penelitian ini yaitu apakah “seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AWET SARANA SUKSES

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AWET SARANA SUKSES KOTA GORONTALO

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat di peroleh yaitu :

##### **1.5.1 Manfaat teoritis**

Sebagai bahan pembandingan 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**

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi instansi, dalam hal ini PT. AWET SARANA SUKSES untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh lingkungan kerja.



