

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada umumnya seseorang dalam melakukan sesuatu jelas mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapainya. Demikian halnya dengan perusahaan, setiap perusahaan mempunyai visi dan misi terutama dalam mencapai hasil kerja atau disebut kinerja, dibebberapa perusahaan yang menitikberatkan produktivitas kerja tentu akan meningkatkan standar, guna memenuhi capaian kinerja yang maksimal, harapan tersebut jelas membutuhkan usaha strategis oleh perusahaan-perusahaan baik swasta maupun pemerintah untuk mengelola dan mendorong potensi SDM yang tidak saja bertumpu dibidang pengelolaan perusahaan, akan tetapi yang dapat memanfaatkan peluang bisnis serta mampu menghasilkan sesuatu yang lebih berdaya saing.

Sesuatu yang lebih dari karyawan berupa hasil kerja atau lebih dikenal dengan produktivitas yang selalu menjadi prioritas utama perusahaan. Produktivitas kerja menggambarkan ukuran kinerja, dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah landasan penting dan menjadi perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan, sejalan dengan hal tersebut, dengan menggerakkan SDM, maka peran perusahaan akan terlihat lebih dinamis, disamping itu ketika hubungan perusahaan dan karyawan dapat diwujudkan secara baik dengan membangun *management leadership*, tentu akan memberi dampak pada tanggung jawab dan loyalitas, dengan sendirinya karyawan atau pegawai akan lebih paham akan apa yang menjadi keinginan

perusahaan, karena pada dasarnya karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan wadah untuk memudahkan setiap pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut ketika berjalan sebagaimana mestinya akan melahirkan sistem kerja yang efektif dan efisien. Efektif dan efisien bermakna sebagai sesuatu yang dikerjakan sesuai target dan tepat sasaran asalkan dengan mempertimbangkan sarana prasarana, waktu dan tenaga.

Undang Undang ketenagakerjaan No 13 pasal 4 bagian a tahun 2003 secara jelas menyebutkan bahwa setiap perusahaan "*harus mendayagunakan dan memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi*", memberdayakan disini dapat dipahami sebagai sebuah peningkatan kualitas bila mana suatu perusahaan menginginkan tata kelola yang baik, maka aspek tersebut harus terus diperhatikan, selanjutnya volume kerja atau besaran kerja harus menjadi sisi seimbang agar kualitas kerja tetap terjaga dalam menghasilkan kuantitas yang bermutu.

Mengutip dalam jurnal administrasi publik vol. 82 oleh Nela Prima rahmawati yakni pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tahun 2014 menyatakan bahwa Kinerja menuntut produktivitas atau hasil kerja, disini perusahaan harus mencermati betul kondisi yang ada disekitar karyawannya terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, hal ini dikuatkan dengan pengertian kinerja menurut Fahmi (2016:226), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut menghasilkan *profit oriented* atau *non profit oriented*, karena pergeseran dinamika perusahaan menjadi tolak ukur pimpinan dalam pengambilan keputusan, oleh

karenanya perusahaan juga harus memastikan elemen pendukung tersebut dapat membuat rasa nyaman baik dari sarana prasarana, dan metode kerja yang praktis agar menciptakan stabilitas antara kerja dan hasil pekerjaan karyawan.

Kemajuan SDM dalam manajemen SDM dapat diukur dari kinerja para karyawan organisasi perusahaan. Sebagaimana Fahmi (2016:127) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sebagai suatu hasil kerja atau prestasi, selayaknya perlu diketahui seberapa besar tingkat keberhasilan seseorang dari suatu pekerjaan yang dilakukannya. Mengingat hasil evaluasi dari kinerja itu menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilalihan keputusan atas usaha yang dilakukan seseorang. Hal ini dapat dimaknai bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sedangkan fenomena yang terjadi di kantor PLN (PERSERO) Area Gorontalo terlihat bahwa keberadaan karyawan sangat bervariasi. Mulai dari tingkat kemampuan hingga lingkungan yang memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Terutama dari metode kerja dan hasil pekerjaan. Dengan demikian pimpinan perusahaan harus memahami betul bahwa pencapaian organisasi dimulai dengan membangun pola pikir karyawan dan lingkungan bekerjanya, misalnya dengan memberikan motivasi serta arahan kepada karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, membedah segala konflik internal, sampai

menentukan solusi yang tepat dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dan seterusnya. Kendati demikian ini diharapkan dapat mengurangi beban kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, dari sisi kualitas terlihat masih adanya pelayanan yang tidak maksimal seperti pengaduan dan keluhan pelanggan yang biasanya prosesnya mudah dan cepat tetapi kadang terhambat, kemudian dari sistem kerja yang justru pembagian kerja tidak merata disetiap karyawan sehingga menimbulkan kesenjangan psikis seperti kejenuhan, saling bergantung pekerjaan, dan meningkatnya stress kerja. Hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja yang tadinya sesuai visi yang dibangun oleh perusahaan, malah akan menjadi berantakan, karena itu juga berpotensi bakal menurunkan kuantitas kerja, pekerjaan yang berlebihan di salahsatu karyawan juga akan berdampak pada ketepatan waktu dalam bekerja.

Kemudian berdasarkan data yang diperoleh pada kantor PT. PLN (PERSERO) Area Gorontalo, diperoleh bahwa capaian kinerja karyawan dari tahun 2015 sampai 2017 cenderung mengalami penurunan. Berikut ini hasil kinerja karyawan di kantor PLN (PERSERO) Area Gorontalo.

**Tabel 1.1 Hasil kinerja karyawan PT .PLN (persero) Area Gorontalo tahun 2015 sampai 2017**

Perilaku Kerja	2015			2016			2017		
	bobot	nilai	Skor	bobot	nilai	skor	bobot	nilai	skor
1. kedisiplinan	10	85	8,5	10	80	8,0	10	80	8,0
2.tanggung jawab	10	85	8,5	10	90	9,0	10	80	8,0
3. kerjasama	10	90	9,0	10	80	8,0	10	80	8,0
4. kepemimpinan	10	90	8,5	10	80	8,0	10	80	8,0
<b>Hasil kerja</b>									
1. kualitas kerja	20	90	18	20	90	18	20	80	16
2. kuantitas kerja	20	90	18	20	80	16	20	80	16
3. efektivitas	20	90	18	20	90	18	20	80	16
<b>Jumlah</b>	100		88,5			85			80

*Sumber : PLN Gorontalo Tahun 2018 (dalam jumlah %)*

Dari data tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan dari tahun 2015 sampai 2017, perlu dimaklumi bahwa hasil tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan karyawan PLN Gorontalo Syabar Iqramullah bahwa hasil kerja di masing-masing karyawan bersifat dinamis, cerminan tersebut perlu ditindaklanjuti oleh atasan sebagai catatan untuk memperbaiki setiap kelemahan tersebut dengan solusi yang tepat dan berkesesuaian.

Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada hasil kerja karyawan, standar yang tinggi oleh perusahaan mewajibkan karyawannya agar bekerja diatas rata-rata, namun secara sadar perusahaan harus menghindari tekanan yang membuat karyawan merasa terisolasi atau tidak nyaman dalam pekerjaannya. lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada kualitas dan kuantitas kerja juga, itu sebabnya di banyak perusahaan harus mengedepankan *social humanity*. Lingkungan kerja yang baik dan terjamin adalah memaksimalkan proses kerja dibidang kerja yang ditangani sesuai dengan pakem yang ada. Lingkungan kerja yang baik tentu tidak bisa menjawab semua tantangan perusahaan akan tetapi hal ini justru sebuah tahapan dalam perkembangan perusahaan. Dalam menyediakan lingkungan kerja yang baik perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:64), dimaksud dengan kinerja atau (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai

Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan.

Lingkungan Kerja Non Fisik atau psikis juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, lingkungan yang bersifat batiniah dan emosional seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi juga mempunyai andil untuk organisasi. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas kerja, kerja juga tidak hanya berpacu pada output jangka pendek tapi

pada komponen-komponen kecil lain seperti memperhatikan jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi dan pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya klaim, fleksibilitas dan adaptibilitas yang besar sebagai akibat dari partisipasi dan rasa kepemilikan.

Kinerja adalah proses, sedangkan lingkungan kerja adalah tempat perusahaan berproses, keduanya saling berkaitan satu sama lain, dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan atau motivasi dalam bekerja. Selanjutnya hal ini lebih dipertegas dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arik Prasetya (2014) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikantor pelayanan pratama malang utara”. Adapun perbedaannya hanya terletak pada lokasi penelitian dan indikator yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Area Gorontalo”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Masih kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang mengakibatkan pelayanan terhambat.
2. Masih terdapat pembagian kerja yang belum merata yang berakibat pada beban kerja di setiap karyawan dapat berbeda.

3. Masih kurangnya perhatian karyawan terhadap ketepatan waktu sehingga berubahnya rencana kerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka peneliti dapat merumuskan penelitian ini sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (PERSERO) wilayah Sulutenggo Area Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo Area Gorontalo?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan Tujuan di atas maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang SDM, untuk menciptakan kinerja yang lebih berkualitas.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo Area Gorontalo untuk lebih melakukan strategi SDM dalam mencapai kinerja yang lebih baik.



- b.* Hasil penelitian ini di harapkan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan juga lingkungan bekerjanya pada PT. PLN (PERSERO) wilayah Sulutenggo Area Gorontalo.