

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku para karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki orientasi laba (*profit oriented*) tentu sangat menginginkan karyawannya untuk mampu memberikan suatu hasil yang baik dalam keterlaksanaan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Berbicara mengenai kinerja karyawan berarti sejalan dengan bagaimana hasil kerja karyawan apakah sesuai dengan harapan atau target yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya yang mereka miliki. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan instansi, maka instansi harus memberikan perhatian khusus pada karyawannya dan juga sebaiknya Instansi selalu memandang karyawannya sebagai rekan terbaik dalam berusaha karena hubungan dengan pencapaian tujuan instansi. Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Capaian kerja ini merupakan suatu ukuran keberhasilan individual ataupun organisasi dalam menjalankan suatu tugas yang sesuai dengan tugas pokok.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Sinambela, dkk 2012).

Kinerja yang optimal tidak lahir begitu saja atau terjadi dengan sendirinya namun ada faktor yang krusial yang memberikan dampak kuat bagi peningkatan kinerja. Sedarmayanti (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan

dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Nitisemito dalam Nuraini (2013) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang

diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya

Pihak manajemen organisasi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan. Simanjuntak (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sehingga lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka penelitian ini dilakukan pada PT PG. Tolangohula. Pabrik gula PT. NMP berada di desa Lakeya Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Pabrik gula dibangun dengan rencana kapasitas 4000 TCD dan ditingkatkan menjadi 8000 TCD (dapat mengiling tebu sebanyak 8000 ton per hari). Ketenagakerjaan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Unit Tolangohula terdiri dari karyawan dan pekerja/buruh industri. Karyawan terdiri atas manajemen 46 orang, staf sebanyak 142 orang, non staf 561

orang, tenaga kerja harian sebanyak 706 orang, tenaga kerja musiman sebanyak 370 orang, serta penebang sebanyak 300 orang.

**Tabel 1.1: Kinerja Karyawan PT PG Tolangohula**

No	Jenis Tenaga Kerja	Jumlah (orang)	Karyawan Kinerja Baik (%)		
			2018	2019	2020
1	Manajemen	46	88.87	91.00	84.98
2	Staf	142	71.74	73.46	68.60
3	Non Staf	561	68.68	70.33	65.68
4	Musiman	370	72.48	74.22	69.31
5	Harian	706	77.07	78.92	73.70
6	Penebang	300	95.70	98.00	91.52
<b>Total (orang) dan Rata-Rata</b>		<b>2.125</b>	<b>79.09</b>	<b>80.99</b>	<b>75.63</b>

*Sumber: PT.Pabrik Gula Gorontalo-Unit PG.Tolangohula, 2021*

Tabel di atas menunjukkan bahwa total tenaga kerja internal perusahaan PT.Pabrik Gula Gorontalo sebesar 2.125 orang dengan jumlah tenaga kerja dominan yaitu “Harian” yakni sebesar 706 orang sedangkan jumlah tenaga kerja terendah adalah “Manajemen” dengan jumlah 46 orang. Adapun pekerja/kasar industri terdiri atas pekerja pada saat musim giling yaitu sebanyak 370 orang dan pekerja diluar musim giling 300 orang (untuk perawatan tanaman) yang umumnya berasal dari luar daerah Gorontalo. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase kinerja karyawan di PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo mengalami fluktuasi dimana pada tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami kenaikan terutama pada kuantitas dan kualitas kerja, kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan sebagai akibat dari adanya Pandemi Covid-19.

Secara keseluruhan maka dapat dilihat bahwa masalah yang dapat diidentifikasi yakni tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat ditinjau dari pencapaian hasil kerja dari karyawan tersebut dimana hanya manajemen dan penebang yang memiliki

hasil kerja yang optimal sedangkan untuk bagian-bagian lainnya memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Hal inilah yang membuat para pekerja harian dan musiman banyak yang berubah atau orangnya diganti dengan baru oleh manajemen perusahaan PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Permasalahan mengenai kinerja dari wawancara juga dapat dilihat dari kurang optimalnya karyawan dalam menjaga efisiensi biaya dalam kegiatan operasional sehingga kinerja perusahaan PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo dalam aspek keuangan, operasional dan administrasi kurang optimal.

Berbagai permasalahan mengenai kinerja karyawan tersebut berdasarkan teori dan pengamatan peneliti karena lingkungan kerja karyawan yang kurang kondusif, sebagaimana hasil observasi dan wawancara ditemukan bahwa lingkungan kerja di PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo cenderung kondusif namun adanya beberapa aspek yang harus dibenahi seperti ketersediaan ruangan kerja yang memadai serta berbagai perangkat kesehatan dan keselamatan kerja, dimana pada tahun 2018 pernah terjadi kecelakaan kerja pada karyawan yang mengakibatkan karyawan tersebut diamputasi tangannya. Kemudian dari aspek non fisik, karena banyaknya karyawan buruh pada PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo maka kadangkala terjadi gejolak antar personal sehingga hubungan antar karyawan kurang begitu baik.

Masalah-masalah tersebut menjadi dasar dalam melakukan penelitian ini, dimana dasar penelitian juga dari berbagai penelitian terdahulu yang menjadi refleksi judul penelitian, salah satunya penelitian dari Sihaloho & Hotlin Siregar (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Namun Omari & Okasheh (2017) menemukan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah lingkungan kerja utama kondisi yang berdampak negatif pada prestasi kerja dan harus mendapat perhatian lebih. Karena perbedaan hasil tersebut, sehingga peneliti perlu untuk mengidentifikasi hasil mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lokus penelitian pada Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo secara keseluruhan bagian kerja.

Berdasarkan beberapa uraian permasalahan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Capaian kinerja karyawan untuk semua bagian kerja kurang stabil dimana kadang mengalami kenaikan kadang menurun dengan drastis.
2. Pencapaian hasil kerja dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan semakin besar (efisiensi kerja kurang baik) yang tidak berbanding lurus dengan hasil capaian.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian yakni “apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo?”

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah yakni untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya tertarik akan masalah yang diangkat untuk diteliti lebih lanjut. Kemudian memberikan manfaat bagi peneliti dalam penyelesaian studi pada program studi S1 Manajemen Universitas Negeri Gorontalo.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak manajemen PT. PG Tolangohula Gorontalo untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikan lingkungan kerja lebih kondusif.