

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karena persaingan di dunia, perusahaan harus bekerja lebih keras. Persaingan yang semakin ketat berarti perusahaan harus meningkatkan persaingannya agar dapat bertahan. Kondisi ini membuat perusahaan untuk terus melakukan baik dari sisi penyelenggaraan manajemennya maupun sumberdaya manusianya untuk lebih profesional.

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan membuat perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain harus mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan baik. Salah satunya adalah (SDM) yang sangat penting dalam pengelolaan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan, sehingga tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan lebih terjamin.

Menurut Kasmir (2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Sinambela (2018) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Maka dari itu karyawan membutuhkan lingkungan yang bisa membantu atau mempermudah pekerjaannya. Maka dari itu lingkungan kerja bermanfaat untuk kelangsungan dan semangat kerja setiap karyawan untuk membangun kesejahteraan perusahaan. Namun berdasarkan observasi awal terhadap fenomena lingkungan kerja karyawan ditemukan bahwa terdapat berbagai permasalahan yang terjadi di PT. Kharisma Industri Teknik.

PT. Kharisma Industri Teknik bergerak dalam bidang karoseri kendaraan niaga, khususnya pembuatan dan perakitan body dump truck. Dalam perkembangannya PT. Kharisma Industri Teknik juga melayani pekerjaan modifikasi dan rekondisi kendaraan niaga.

Berdasarkan data sekunder pada PT. Kharisma Industri Teknik, dalam melakukan penilaian karyawan, PT. Kharisma Industri Teknik menggunakan Indikator Kinerja Individu yang meliputi kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab, disiplin, inisiatif, loyalitas, dan sikap sebagai unsur penilaian kinerja karyawan. Dapat diketahui pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 kinerja karyawan terjadinya peningkatan dan penurunan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Laporan Penilaian Akhir Tahun Kinerja Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Sangat Memuaskan	Memuaskan	Baik	kurang	Sangat Kurang
2019	87	17	15	40	10	5
2020	52	5	10	17	10	10
2021	68	10	15	18	15	10
2022	65	10	18	20	12	5

Sumber : Data sekunder, PT. Kharisma Industri Teknik 2022

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas mengenai Indikator Kinerja Individu karyawan PT. Kharisma Industri Teknik dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 87 karyawan, terdapat 17 karyawan yang mendapatkan nilai sangat memuaskan, 15 karyawan mendapatkan nilai memuaskan, 40 karyawan mendapatkan nilai baik, 10 karyawan mendapatkan nilai kurang dan 5 karyawan mendapatkan nilai sangat kurang. Sedangkan pada tahun 2020 dengan jumlah 52 karyawan terdapat 5 karyawan yang mendapatkan nilai sangat memuaskan, 10 karyawan yang mendapatkan nilai memuaskan, 17 karyawan yang mendapatkan nilai baik, 10 karyawan yang mendapatkan nilai kurang, dan 10 karyawan yang mendapatkan nilai sangat kurang. Sedangkan Pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 68 karyawan, terdapat 10 karyawan yang mendapatkan nilai sangat memuaskan, 15 karyawan yang mendapatkan nilai memuaskan, 18 karyawan yang mendapatkan nilai baik, 15 karyawan yang mendapatkan nilai kurang, dan 10 karyawan yang mendapatkan nilai sangat kurang. Sedangkan Pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 65 karyawan, terdapat 10 karyawan yang mendapatkan nilai sangat memuaskan, 18 karyawan yang mendapatkan nilai memuaskan, 20 karyawan yang mendapatkan nilai baik, 12 karyawan mendapatkan nilai kurang, 5 karyawan mendapatkan nilai sangat kurang.

Dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Kharisma Industri Teknik adanya penurunan kinerja karyawan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022, serta adanya penambahan sumber daya manusia ditahun 2021. Berikut adalah unsur penilaian kinerja karyawan pada PT. Kharisma Industri teknik:

Tabel 1. 2 Unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kharisma Industri Teknik

No	Kategori Penilaian	Besarnya Penilaian(%)
1	Kualitas hasil kerja	20%
2	Kuantitas hasil kerja	20%
3	Kerjasama	10%
4	Tanggung jawab	15%
5	Disiplin kerja	10%
6	Inisiatif	10%
7	Loyalitas	5%
8	Sikap	10%
	Total	100%

Sumber : PT. Kharisma Industri Teknik 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa unsur penilaian kerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas yang memiliki nilai 20%, tanggung jawab 15%, kerjasama, disiplin, inisiatif, sikap memiliki nilai 10% dan loyalitas 5%. Maka dari itu PT. Kharisma Industri teknik melakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan unsur penilaian kinerja karyawan. Dan dapat dilihat juga pada table berikut adalah standar penilaian kinerja pada PT. Kharisma Industri teknik:

Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja PT. Kharisma Industri Teknik

Standar Penilaian		
No	Nilai %	PREDIKAT
1	91 – 100	Sangat Memuaskan
2	81 - 90	Memuaskan
3	71 – 80	Baik
4	61 – 70	Kurang
5	60 – Kebawah	Sangat Kurang

Sumber : PT. Kharisma Industri Teknik 2022

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa standar penilaian kinerja dilakukan dari 91-100 mendapat predikat sangat memuaskan, 81-90 mendapat predikat memuaskan, 71-80 mendapat predikat baik, 61-70 mendapat predikat kurang dan 60-ke bawah mendapat predikat sangat kurang. Adapun berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Kharisma Industri Teknik adanya penurunan kinerja karyawan. Maka dari itu PT. Kharisma Industri Teknik dapat mengevaluasi kinerja karyawannya supaya lebih baik kedepannya. Dan dapat dilihat juga berikut adalah daftar jumlah divisi pada PT. Kharisma Industri teknik:

Tabel 1. 4 jumlah divisi PT. kharisma Industri Teknik

		Tahun 2022	
No	Divisi / Bagian Kerja	Jumlah	
1	Administrasi	4	
2	Kepala produksi	2	
3	Produksi	24	
4	Qc	3	
5	Kepala gudang	2	
6	Warehouse	13	
7	Maintenance	10	
8	Sopir	4	
9	Satpam	3	
Jumlah Karyawan		65	

Sumber : PT. Kharisma Industri Teknik 2022

Berdasarkan table 1.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah divisi PT. Karisma Industri teknik berjumlah 65 karywan yang aktif terdiri dari adminitrasi, kepala produksi, produksi, qc, kepala gudang, warehouse, maintenance, sopir dan satpam.

Oleh karena itu, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan yang baik agar dapat bekerja dengan mudah. Apabila lingkungan kerja buruk maka pekerjaan akan terganggu, pekerjaan tidak mencapai tujuannya, dan sebaliknya jika lingkungan kerja sehat maka karyawan akan mau bekerja, pekerjaan akan selesai dengan cepat dan tepat waktu. “Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dinyatakan bahwa keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan lingkungan kerja guna meningkatkan kenyamanan karyawan dan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Fachrezi & Khair (2020) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas, tersedianya berbagai fasilitas yang memadai bagi karyawan
2. Kebisingan, gangguan suara yang timbul diruangan kerja karyawan
3. Sirkulasi udara, keyamana udara yang ada didalam ruangan kerja karyawan
4. Hubungan kerja, hubungan yang terjalin anantara karyawan dalam lingkungan kerja.

Adapun permasalahan di PT. Kharisma Industri Teknik peneliti mengetahui berdasarkan penyebaran kuesioner pra survey kepada 20 karyawan serta observasi langsung terkait dengan lingkungan kerja yang menyebabkan keadaan lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari sirkulasi atau suhu ruangan yang tidak stabil, fasiliatas yang masih minim, yang mengakibatkan tidak nyaman ketika sedang bekerja. Berikut adalah hasil pra survey atas pernyataan mengenai lingkungan kerja di PT. Kharisma Industri Teknik

Jawaban Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja pada PT. Kharisma Indsutri Teknik :

Tabel 1. 5 Hasil Observasi Pra Survey Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT. Kharisma industri Teknik

No	Pernyataan	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)
1.	Fasilitas		
	Fasilitas yang ada di tempat kerja sudah memadai	8	12
2.	Kebisingan		
	Gangguan suara yang timbul tidak berpengaruh pada karyawan	15	5
3.	Sirkulsi udara		
	Keadaan sirkulasi udara di tempat kerja membuat nyaman	3	17
4.	Hubungan antara karyawan		
	Hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja	18	2

Sumber: Data Primer, Hasil Pra Survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada PT Kharisma Industri Teknik memiliki kondisi yang kurang baik, dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama terdapat 8 orang karyawan memilih setuju dan 12 orang

karyawan memilih tidak setuju, yang artinya fasilitas masuk kedalam kondisi kurang baik, karena fasilitas yang masih minim untuk para karyawan.

Pada pernyataan ke dua terdapat 15 orang karyawan memilih setuju dan 5 orang karyawan memilih tidak setuju, yang artinya kebisingan masuk kedalam kondisi yang baik, karena sitem pekerjaannya bising dan berisik, oleh karena itu karyawan sudah terbiasa dan tidak merasa terganggu pada saat bekerja

Pada pernyataan ke tiga terdapat 3 orang karyawan memilih setuju dan 17 orang karyawan memilih tidak setuju yang artinya sirkulasi udara termasuk kedalam kondisi yang kurang baik, karena sirkulasi atau suhu ruangan yang tidak stabil, kurangnya pendingin ruangan dan sirkulasi udara yang membuat pekerja merasa terganggu pada saat bekerja

Pada pernyataan ke empat terdapat 18 orang karyawan memilih setuju dan 2 orang karyawan memilih tidak setuju yang artinya hubungan antara karyawan masuk kedalam kondisi yang baik, karena karyawan mampu bekerjasama dan bekerja secara tim atau kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari penjelasan sebelumnya terlihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Kharisma Industri teknik kurang memiliki mekanisme pendukung sehingga karyawan kurang puas karena meskipun lingkungan kerja kurang mendukung kinerja karyawan sangat baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja yang baik agar terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja, yang akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, adanya pengaruh lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, oleh karena itu, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Kharisma Industri teknik kedalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Industri Teknik”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat di identifikasikan beberapa masalah yang terjadi antara lain :

1. Ada nya penurunan kinerja karyawan PT. Kharisma Industri teknik pada 4 tahun terakhir yang dipengaruhi lingkungan kerja yang kurang baik
2. Adanya faktor-faktor lingkungan yang tidak mendukung dan menyebabkan karyawan mengalami ketidak nyamanan dalam bekerja, sehingga menurunkan kinerja dari karyawan tersebut
3. Lingkungan Kerja karyawan PT. Kharisma Industri Teknik berada di lingkungan yang kurang baik, karena temperatur atau suhu di ruang kerja yang panas, dan fasilitas yang belum memadai untuk para karyawan

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. kharisma Industri Teknik ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Kharisma Industri Teknik ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karywan pada PT. Kharisma Industri Teknik ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, serta untuk mencari solusi terbaik terkait masalah yang dibahas yaitu mengenai Pegaaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kharisma Industri Teknik.

1.3.2 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT. Kharisma Indsutri Teknik.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Kharisma Industri Teknik.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Industri Teknik

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis penelitian ini adalah untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang terdapat di PT. Kharisma Industri Teknik serta diharapkan dapat di terima sebagai masukan yang bermanfaat untuk PT. Kharisma Industri Teknik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis penelitian ini adalah Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi manajemen dan khusus nya pada bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.