

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era revolusi industri 4.0 dengan perkembangan teknologi internet yang semakin pesat, perusahaan harus mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia yang ada agar dapat bertahan unggul dalam persaingan industri. Sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi atau perusahaan merupakan aset yang paling berharga dan merupakan elemen kunci keberhasilan perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2019) Sumber Daya Manusia yaitu kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang dapat menghasilkan barang atau jasa. Sebagai penggerak utama, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan. Keunggulan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten namun juga memiliki kemampuan untuk terus tumbuh dan beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Untuk menghadapi tantangan baru dan memanfaatkan peluang yang muncul, karyawan perlu lebih mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan menurut Sinambela (2020) merupakan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan suatu keterampilan tertentu. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena mengukur seberapa baik karyawan dapat melaksanakan tugasnya. Tercapainya kinerja karyawan akan memberikan manfaat tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi karyawan untuk pengembangan karier dan kesejahteraannya. Robbins (2016) menambahkan bahwa kinerja (*performance*) merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi yang berkaitan dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dua komponen utama kinerja, yaitu efektivitas (tingkat pencapaian suatu tujuan atau hasil, dan efisien (sejauh mana hasil dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang ada). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rafie et al. (n.d.) bahwa setiap perusahaan berharap memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan dipandang tidak hanya sebagai hasil akhir, namun juga sebagai suatu proses berkesinambungan yang memerlukan evaluasi dan perbaikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Aslamia & Roni (2024) menjelaskan bahwa salah satu masalah yang paling penting adalah masalah lingkungan kerja, karena sangat memengaruhi kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara agar karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka yaitu dengan memajukan lingkungan tempat kerja.

Selain itu, Kuswanti & Saragih (n.d.) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung, dapat membuat karyawan dengan cepat merasa bosan dan tidak nyaman, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Robbins (2016) berpendapat bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, menarik dan nyaman serta fasilitas yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan. Usman et al. (2023) mendefinisikan Lingkungan kerja mengacu pada segala hal yang ada di sekitar individu saat bekerja, termasuk faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka. Sedarmayanti (2019) menambahkan lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat orang bekerja, serta cara kerja dan pengaturan kerja baik individu maupun kelompok. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang positif merasa lebih nyaman dan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Dalam kondisi modern, lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, namun juga aspek non fisik.

Sinambela (2020) mendefinisikan lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik harus mencakup pencahayaan yang cukup untuk mendukung aktivitas kerja, suhu yang sesuai untuk menjamin lingkungan kerja yang nyaman, sirkulasi udara yang baik untuk menjaga kesegaran tempat kerja, dan tidak mempengaruhi konsentrasi, tingkat kebisingan yang terkendali dan penggunaan warna yang sesuai. Lingkungan kerja non fisik mengacu pada hubungan kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan, baik antara atasan dengan bawahan, maupun antar rekan kerja. Aspek non fisik ini mencakup komunikasi yang baik dalam organisasi, di mana seluruh karyawan dapat mengungkapkan ide dan pendapatnya secara terbuka. Lingkungan kerja non fisik ini juga pada hubungan kerja yang harmonis antar karyawan.

PT. Bariq Anugerah Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di sektor bahan bakar alternatif inovatif yang didirikan pada tahun 2020. Perusahaan berlokasi di Desa Tlajung Udik, Kec. Gn. Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Produk yang dihasilkan oleh PT. Bariq Anugerah Sejahtera adalah minyak atau bahan bakar cair alternatif yang dihasilkan dari proses penyulingan karet-karet bekas seperti ban, produknya disebut dengan nama *Rubber Carbon Oil* (RCO). Minyak ini dijadikan sebagai bahan bakar alternatif yang biasanya digunakan untuk mesin *burner* atau *boier* tetapi belum bisa digunakan untuk kendaraan bermotor.

PT. Bariq Anugerah Sejahtera memiliki tujuan untuk mengembangkan solusi energi alternatif yang dapat membantu dalam transisi bahan bakar dimasa depan. PT. Bariq Anugerah Sejahtera menjadi salah satu pemasok bahan bakar utama PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Dalam menjalankan bisnisnya PT. Bariq Anugerah Sejahtera mempunyai visi menjadi perusahaan terkemuka di bidang energi alternatif yang mampu bersaing secara global dengan menyediakan energi terbarukan

berkualitas tinggi, ramah lingkungan dan inovatif serta berpartisipasi dalam transisi menuju dunia yang lebih berkelanjutan. Serta mempunyai misi menghasilkan energi berkualitas tinggi, menjaga kelestarian lingkungan hidup, dan melakukan inovasi berkelanjutan.

PT. Bariq Anugerah Sejahtera terdiri dari beberapa departemen, yaitu departemen produksi untuk mengelola setiap proses produksi yang menghasilkan barang sesuai standar kualitas, kuantitas, dan waktu pengerjaan, departemen keuangan sebagai pengelola anggaran dan laporan keuangan, departemen logistik sebagai distribusi bahan baku dan produk jadi, departemen sumber daya manusia yang mengelola tenaga kerja serta departemen penjualan (*Marketing*) sebagai pengembangan strategi *marketing* dan penjualan produk. Dalam penelitian ini penulis memilih departemen produksi sebagai unit analisis dengan jumlah karyawan sebanyak 44 orang.

Pemilihan departemen produksi sebagai unit analisis pada penelitian ini didasarkan pada peran strategisnya sebagai ujung tombak perusahaan. Departemen produksi memiliki tanggung jawab langsung dalam menghasilkan produk sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Kinerja departemen produksi memiliki pengaruh terhadap keseluruhan operasional perusahaan. Karena departemen ini berperan penting dalam mengkoordinasikan berbagai sumber daya untuk memastikan setiap proses produksi berjalan efektif dan efisien. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins (2016) kuantitas merupakan pengukuran hasil kerja yang dilakukan dengan melihat kualitas dari suatu pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan setiap perusahaan melakukan evaluasi karyawan secara berkala untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan. PT. Bariq Anugerah Sejahtera juga melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap tahunnya.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja PT. Bariq Anugerah Sejahtera

Tahun	2021		2022		2023	
Kategori	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	5	11%	4	9%	6	14%
Baik	18	41%	21	48%	16	36%
Cukup	13	30%	14	32%	13	30%
Kurang	8	18%	5	11%	9	20%
Jumlah	44	100%	44	100%	44	100%

Sumber: PT. Bariq Anugerah Sejahtera

Keterangan:

Sangat Baik : 80-100

Baik : 60-80

Cukup : 40-60

Kurang : 20-40

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Bariq Anugerah Sejahtera mengalami fluktuasi pada periode 2021-2023. Untuk kategori “Sangat Baik” pada tahun 2022 mengalami penurunan. Penurunan jumlah individu dengan penilaian "Baik" pada 2023 (dari 48% pada 2022 menjadi 36%) menunjukkan adanya penurunan kualitas dalam beberapa aspek operasional. Sementara itu, kategori "Kurang" yang meningkat lagi pada 2023, setelah penurunan pada 2022, mengindikasikan adanya peningkatan jumlah karyawan yang tidak memenuhi standar yang diharapkan sehingga akan berdampak kepada belum tercapainya target produksi yang telah ditetapkan.

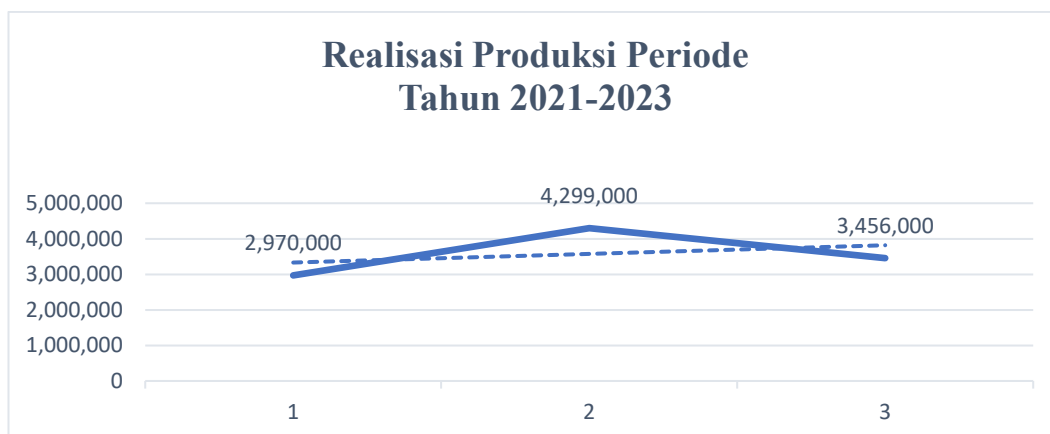
Untuk mencapai dan mewujudkan produksi tahunan, setiap perusahaan perlu memiliki tujuan yang terencana, dan hal ini juga berlaku bagi PT. Bariq Anugerah Sejahtera. Perusahaan menetapkan target produksi yang berbeda setiap tahunnya, yang dibagi ke dalam periode tahunan untuk memudahkan pengawasan dan evaluasi pencapaian. Namun, berdasarkan data target dan realisasi produksi PT. Bariq Anugerah Sejahtera selama tahun 2021-2023, terlihat bahwa pencapaian produksi masih belum optimal. Berikut data target dan realisasi produksi PT. Bariq Anugerah Sejahtera tahun 2021-2023.

Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Produksi Periode Tahun 2021-2023

Target dan Realisasi Produksi Periode Tahun 2021-2023				
NO	Tahun	Target (Kiloliter)	Realisasi (Kiloliter)	Persentase (%)
1	2021	3,240,000	2,970,000	91,67
2	2022	4,320,000	4,299,000	99,51
3	2023	4,320,000	3,456,000	80,00

Sumber: PT. Bariq Anugerah Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penetapan target produksi pada tahun 2021 dengan tahun 2022-2023. Pada tahun 2021 target produksi yang ditetapkan yaitu sebesar 3,240,000 kiloliter dengan persentase realisasi produksi sebanyak 91,67%. Sementara pada tahun 2022 dan 2023 perusahaan meningkatkan target produksinya sebesar 4,320,000 kiloliter dengan persentase realisasi produksi sebesar 99,51%. Namun untuk tahun 2023 dengan target produksi yang sama, realisasi produksi pada tahun ini mengalami penurunan dengan persentase sebesar 80,00% yang digambarkan dengan grafik sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Realisasi Produksi 2021-2023

Grafik di atas menunjukkan realisasi produksi perusahaan selama periode tahun 2021-2023. Pada tahun 2021 realisasi produksi mencapai 2.970.000 kiloliter. Realisasi produksi pada tahun 2022 terjadi peningkatan yang di mana realisasi produksi mencapai 4.299.000 kiloliter. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan realisasi produksi sebesar 3.456.000 kiloliter. Pada grafik di atas menunjukkan tren atau kecenderungan pergerakan produksi selama periode 2021-2023. Pola yang terbentuk menunjukkan perubahan yang cukup dinamis. Setelah mengalami kenaikan di tahun 2022, produksi mengalami penurunan di tahun berikutnya.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Penurunan realisasi produksi ini mencerminkan tantangan yang dihadapi perusahaan dan perlu perhatian mendalam melalui evaluasi kinerja karyawan. Pada tahun 2023 PT. Bariq Anugerah Sejahtera menerima beberapa *complain* terkait kualitas produk yang dijual yaitu :

Tabel 1. 3 Komplain PT. Bariq Anugerah Sejahtera

No	Tahun	Nama Klien	Jenis Komplain	Deskripsi Masalah	Tindak Lanjut
1	2023	Teng Fei Energy Technology	Kualitas Produk	Produk yang dikirimkan mengandung banyak residu yang tidak sesuai dengan spesifikasi.	Melakukan pengecekan ulang pada bahan baku dan proses produksi untuk memastikan kualitas yang lebih baik.
2	2023	PT. Trimitra Global Perkasa	Kualitas Produk	Ditemukan kain penutup yang tidak seharusnya ada pada carbon granules yang dikirimkan	Evaluasi ulang prosedur pengepakan dan pastikan tidak ada bahan tambahan yang tidak relevan.

Sumber: PT. Bariq Anugerah Sejahtera

Pada tahun 2023 PT. Bariq Anugerah Sejahtera menerima komplain terkait dengan produk yang dihasilkan yaitu, Produk yang dikirimkan kepada Teng Fei Energy Technology mengandung banyak residu yang tidak sesuai dengan spesifikasi dan ditemukan kain penutup yang tidak seharusnya ada pada *carbon granules* yang dikirimkan kepada PT. Trimitra Global Perkasa. Perusahaan telah melakukan upaya untuk memperbaiki kualitas produk yang dihasilkan tetapi masih adanya komplain terkait produk tersebut, hal ini terjadi bisa berasal dari berbagai faktor, seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2022) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan yang memengaruhi kinerja secara langsung dan tidak langsung. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di PT. Bariq Anugerah Sejahtera, terdapat beberapa indikasi permasalahan terkait lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut hasil observasi awal peneliti terkait dengan lingkungan kerja pada PT. Bariq Anugerah Sejahtera.

Tabel 1. 4 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan PT. Bariq Anugerah Sejahtera

No.	Indikator	Kondisi	Keterangan
1	Pencahayaan	Baik	Pencahayaan di tempat kerja tidak mengganggu penglihatan dan keterangan sudah baik untuk bekerja.
2	Sirkulasi Udara	Kurang Baik	Ruang kerja terasa pengap dan tidak segar karena ventilasi udara yang kurang baik
3	Kebisingan	Baik	Tingkat kebisingan di ruang kerja sudah baik
4	Dekorasi /s tata ruang	Kurang Baik	Tata ruang yang belum teratur sehingga mengganggu mobilisasi.
5	Hubungan antar sesama karyawan dan atasan	Baik	Hubungan karyawan terjalin baik, tetapi masih ada konflik yang perlu diselesaikan.
6	Keamanan	Kurang baik	Sistem keamanan perusahaan belum optimal sehingga beberapa kali terjadi kasus pencurian di lingkungan kerja.

Sumber: Data Primer Di olah, (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 kondisi lingkungan kerja di PT. Bariq Anugerah Sejahtera menunjukkan dari enam indikator yang dievaluasi, aspek pencahayaan, kebisingan, dan hubungan antar sesama karyawan dan atasan yang mendapat penilaian “Baik”, sementara indikator lainnya yaitu sirkulasi udara, dekorasi/tata ruang, dan keamanan mendapat penilaian "Kurang Baik". Sirkulasi udara yang kurang baik membuat ruangan terasa pengap dan tidak segar. Selain itu tata ruang yang tidak teratur dan terlalu berdekatan membuat mobilisasi karyawan terhambat serta mengurangi

kenyamanan saat bekerja. Hubungan karyawan baik, tetapi masih ada konflik yang perlu diselesaikan untuk meningkatkan kerja sama. Pada perusahaan terjadi sejumlah kasus pencurian disebabkan oleh sistem keamanan perusahaan yang lemah. Dari tabel di atas menunjukkan adanya kebutuhan perbaikan yang signifikan dalam lingkungan kerja. Peneliti melakukan pra-survei terkait dengan lingkungan kerja pada PT. Bariq Anugerah Sejahtera. Kuswanti & Saragih (n.d.) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung, dapat membuat karyawan dengan cepat merasa bosan dan tidak nyaman, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja PT. Bariq Anugerah Sejahtera

No.	pernyataan	Jawaban					
		Jumlah Responden	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Ruang kerja saya mendapatkan pencahayaan yang cukup untuk bekerja	20 orang	1	2	3	3	11
2	Sirkulasi udara di ruang kerja terjaga dengan baik	20 orang	8	4	4	3	1
3	Suara dari luar ruangan mengganggu aktivitas kerja	20 orang	5	7	4	3	1
4	Penataan ruang kerja memudahkan mobilitas	20 orang	5	8	5	1	1
5	Terdapat kerja sama yang positif antar karyawan dan atasan	20 orang	0	3	8	6	3
7.	Sistem keamanan perusahaan berfungsi dengan baik	20 orang	4	5	8	3	0

Sumber: Data Primer Di olah, (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.4 menunjukkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti pada 20 responden dengan 6 (enam) pernyataan. Pada pernyataan “Ruang kerja saya mendapatkan pencahayaan yang cukup untuk bekerja”, sebanyak 14 responden merasa pencahayaan pada perusahaan sudah baik. Dalam hal sirkulasi udara, 12 responden menyatakan ketidakpuasan mereka dengan kondisi tersebut, menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa udara di ruang kerja tidak terjaga dengan baik. Untuk pernyataan “Suara dari luar ruangan mengganggu aktivitas kerja” 12 responden menyatakan bahwa suara dari luar dan kebisingan mesin produksi tidak mengganggu pekerjaan mereka. Untuk pernyataan “Penataan ruang kerja memudahkan mobilitas” 13 responden dari mereka menganggap tata ruang kerja tidak memudahkan mobilitas, yang dapat menghambat produktivitas. Namun untuk pernyataan “Terdapat kerja sama yang positif antar karyawan” terlihat bahwa kerja

sama karyawan cukup baik. Untuk pernyataan “Sistem keamanan perusahaan berfungsi dengan baik” 9 responden menyatakan ketidakpuasan dengan sistem keamanan perusahaan saat ini. Secara keseluruhan, temuan survei ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memerlukan beberapa perbaikan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Ismoyo (2023) menjelaskan bahwa masalah lingkungan kerja perlu menjadi perhatian utama manajemen perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan akan membantu mengoptimalkan kinerja mereka. Dengan memperhatikan setiap pekerja secara khusus, upaya untuk mengoptimalkan kinerja dengan meningkatkan lingkungan kerja akan lebih efektif (Nurlaela, 2021).

Lingkungan kerja yang positif dapat menjadi faktor pendorong utama bagi peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Karyawan yang merasa nyaman di tempat kerja cenderung lebih fokus untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara optimal. Kondisi lingkungan yang memadai, pencahayaan yang baik, ruang kerja yang bersih, serta dukungan rekan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja mereka cenderung lebih setia pada perusahaan dan berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika mereka merasa di hargai, aman, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, rasa kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini dapat mengurangi tekanan di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan memfasilitasi komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik tidak hanya berhubungan dengan aspek fisik tetapi juga dengan aspek non-fisik. Karena ketika perusahaan berfokus pada peningkatan lingkungan kerja, mereka sebenarnya sedang berinvestasi dalam kualitas kinerja karyawan, yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih tinggi.

PT. Bariq Anugerah Sejahtera senantiasa berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi seluruh karyawan. Salah satu aspek penting dalam menjaga kenyamanan dan keselamatan kerja adalah pengelolaan suhu udara di area operasional. Sesuai dengan ketentuan dalam Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, suhu udara di tempat kerja harus berada dalam rentang yang aman dan tidak membahayakan kesehatan maupun produktivitas tenaga kerja. Sebagai langkah awal, PT Bariq secara rutin melakukan pemantauan suhu udara di berbagai titik area kerja, termasuk ruang produksi, gudang, dan ruang kantor. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan alat termometer digital yang dikalibrasi secara berkala. Hasil pemantauan tersebut kemudian dianalisis untuk memastikan bahwa suhu tidak melebihi ambang batas yang ditetapkan, yakni maksimum 30°C untuk pekerjaan ringan di ruang tertutup.

Untuk mengendalikan suhu di lingkungan kerja, PT Bariq telah mengimplementasikan berbagai strategi teknis. Di area produksi, perusahaan telah memasang sistem ventilasi mekanis, termasuk exhaust fan yang membantu mengeluarkan udara panas dan menjaga sirkulasi tetap lancar. Selain itu, beberapa area kerja yang memiliki suhu tinggi, seperti di sekitar mesin produksi, juga dilengkapi dengan mist fan untuk menurunkan suhu secara efektif dan hemat energi

Untuk mempertahankan karyawannya PT. Bariq Anugerah Sejahtera perlu secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan kondusif, serta memberikan peluang pengembangan karier yang berkelanjutan bagi karyawan. Sebagaimana yang telah diteliti oleh Andriani & Agustina (2022) yang berjudul Hubungan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Kuala Mina Persada) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kinerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerja, karyawan cenderung lebih produktif dan kreatif. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat semangat kerja dan menurunkan hasil kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan masalah dan fenomena yang sudah dijelaskan di latar belakang, penulis tertarik untuk membahas lingkungan kerja dengan kinerja yang dituangkan dalam tulisan yang berjudul **"HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BARIQ ANUGERAH SEJAHTERA"**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan data-data terkait PT. Bariq Anugerah Sejahtera, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan utama yang dihadapi perusahaan, di antaranya :

1. Tingkat realisasi produksi menunjukkan angka yang fluktuatif.
2. Terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang teridentifikasi kurang memenuhi keinginan karyawan PT. Bariq Anugerah Sejahtera yang di tunjukan melalui pra-survei.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan data-data terkait PT. Bariq Anugerah Sejahtera maka, pokok masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT. Bariq Anugerah Sejahtera?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bariq Anugerah Sejahtera?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bariq Anugerah Sejahtera?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk menganalisis kesenjangan (*gap*) yang terjadi antara fakta dengan teori mengenai suatu variabel penelitian lingkungan kerja dengan kinerja karyawan produksi pada PT. Bariq Anugerah, menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT. Bariq Anugerah Sejahtera.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bariq Anugerah Sejahtera.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bariq Anugerah Sejahtera.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktik

Kegunaan praktis dari penelitian ini memberikan panduan bagi perusahaan, khususnya PT. Bariq Anugerah Sejahtera, dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja yang positif, manajemen perusahaan dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih tepat untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas.

1.4.2. Kegunaan Akademik

Kegunaan akademik dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pembaca, peneliti, dan akademisi yang tertarik untuk mendalami hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.