

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan kerja karyawan dibuktikan dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan standart sehingga akan menghasilkan kinerja yang optima. Kinerja karyawan harus mendapat perhatian perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

UD. Arraya merupakan tempat usaha yang bergerak dalam bidang home industri distributor bahan baku untuk pembuatan tas,

dompet dan ikat pinggang yang di suplai langsung oleh pusat bahan kerajinan dari Tanggulangin Sidoarjo. Selain distributor bahan baku pembuatan di UD. Arraya juga memproduksi tas dan dompet dalam jumlah besar yang melayani permintaan pasar dari seluruh Indonesia. Oleh karena itu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan seperti pesanan dalam jumlah sangat banyak dengan konsekuensi waktu yang telah ditentukan. Kondisi kerja yang demikian menuntut adanya lingkungan kerja fisik yang baik dan etos kerja profesional agar karyawannya dapat berkinerja tinggi. Akan tetapi Mengingat banyaknya perusahaan sejenis yang mulai mengembangkan usahanya di era seperti sekarang. Perusahaan terus berusaha untuk menjadi yang terbaik dengan terus memperbaiki kinerjanya. Berikut ini adalah data target produksi dan realisasi UD. Arraya :

Tabel 1.1 Data Target dan Pencapaian UD. Arraya

Tahun	Target	Realisasi	Prosentase
2018	335.000 pcs	326.000 pcs	97%
2019	335.000 pcs	318.500 pcs	95%
2020	335.000 pcs	303.500 pcs	91%

Sumber : UD. Arraya, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan adanya penurunan realisasi produksi terhadap target produksi pada UD. Arraya selama 3 tahun berturut-turut. Target produksi pada UD. Arraya tiap tahun sama yaitu 335.000 pcs. Pada tahun 2018 perusahaan hanya mampu mencapai realisasi produksi sebesar 326.000 pcs dan mengalami penurunan sebesar 3%. Kemudian pada tahun 2019 realisasi produksinya sebesar 318.500 pcs

dan mengalami penurunan sebesar 5% . sedangkan pada tahun 2020 realisasi produksi hanya sebesar 303.500 pcs dan mengalami penurunan sebesar 9%. Hasil observasi peneliti di UD. Arraya menunjukkan masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah terlihat dari hasil produk yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, ini terbukti dengan adanya produk yang cacat, hasil produk yang tidak memenuhi target yang ditetapkan, penyelesaian waktu yang kurang tepat, contohnya pekerjaan yang harus selesai dalam 30 hari menjadi 36 hari, karyawan dalam bekerja kurang dapat efektif dalam penggunaan alat dan bahan baku, hal ini terlihat masih banyak bahan baku yang terbuang, kurangnya kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaan kurang cepat selain itu karyawan kurang bertanggung jawab dengan pekerjaan yang selama ini dilakukan..

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. (Siagian, 2012). Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada

karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik

Lingkungan kerja fisik yang ada pada area bekerja tempat usaha/perusahaan perlu ditata dengan baik agar terciptanya keamanan,kenyamanan, dan kesejahteraan dalam bekerja bagi karyawannya.Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:31) adalah semua keadaan berbetuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.Kondisi lingkungan kerja fisik bersifat nyata,lingkungan kerja ini berfokus pada kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan kampus dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya (Sutrisno, 2011). Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi yang

baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), 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 dapat bekerja secara lancar.

Hasil observasi peneliti di UD. Arraya, lingkungan kerja karyawan terutama lingkungan fisik diketahui kurangnya ruang gerak bagi karyawan produksi dalam melakukan aktifitas pekerjaan karena ruangnya yang sempit. Tata ruang produksi tidak pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan kejenuhan dalam melaksanakan tugasnya. Sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi blower/kipas angin. Sering sekali blower/kipas angin tidak mampu bekerja dengan maksimal karena blower/kipas angin tersebut jarang sekali dibersihkan sehingga udara yang dihasilkan tidak baik untuk kesehatan maupun kenyamanan dalam bekerja dan mesin yang sering macet

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah " Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada UD.Arraya Jombang "

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Arraya Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan UD.Arraya Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada UD.Arraya Jombang di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan yang didapat dibangku kuliah.