

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diharuskan mempunyai manajemen yang baik serta tertata. Adanya manajemen yang baik dapat berdampak pada kualitas terhadap Sumber Daya yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak akan menjadi optimal apabila tidak di dukung dengan kinerja yang optimal pula.

Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi (Pfeffer & Salancik, 2003). Sumber daya manusia disini merupakan salah satu tongkat utama yang ada dalam perusahaan, yang mana mempunyai peran besar terhadap perkembangan perusahaan untuk kedepannya. Sumber daya manusia juga dapat dibilang sebuah kunci keberhasilan perusahaan yang tidak bisa lepas dari perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan merupakan sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja positif kepada perusahaan. Untuk dapat menunjang pekerjaan perusahaan, maka dibutuhkan kinerja karyawan yang gigih. Kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi (Dewi Fitriani, dkk

2018). Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai (Rahmawati, dkk., 2014).

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam perusahaan. Target perusahaan akan mudah tercapai apabila kinerja yang diberikan oleh karyawan maksimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada PT Afan Logam Lestari. PT Afan Logam Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Aluminium yang terletak di Jalan Budi Utomo, Rt 05/Rw 05, Kaliwungu, Desa Mlaras, Kecamatan Sumobito, Kabupaten Jombang. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2016 hingga saat ini. PT Afan Logam Lestasi merupakan sebuah perusahaan perdagangan umum aluminium yang didedikasikan untuk para konsumen aluminium nasional demi mempermudah proses interaksi dan transaksi antara PT Afan Logam Lestari sebagai pihak vendor/penjual dengan konsumen. Hasil produk yang diproduksi oleh PT Afan Logam Lestari yaitu Aluminium ingot (Aluminium Batangan) yang mana produk ini mensupply pabrik yang memproduksi barang yang berbahan dari Aluminium.

PT Afan Logam Lestari memiliki jumlah karyawan produksi sebanyak 47 karyawan produksi, yang mayoritas berasal dari daerah lingkungan sekitar perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan informasi awal terkait kinerja karyawan, fenomena yang terjadi pada PT Afan Logam Lestari adalah

banyaknya karyawan pada bagian produksi yang semakin lama semakin menurun kinerjanya hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan Kepala Divisi SDM, mengatakan ada beberapa karyawan yang bermalasan dalam memproduksi Aluminium ingot sehingga akibat dari karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja menyebabkan menurunnya jumlah produksi perusahaan dan tidak dapat mencapai target yang ditentukan.

Sistem produksi pada PT Afan Logam Lestari merupakan sistem produksi massal, dimana perusahaan setiap harinya melakukan produksi aluminium ingot walaupun tidak ada pesanan. Karyawan ditargetkan untuk menyelesaikan produksi aluminium ingot, dalam beberapa bulan terakhir masih ada hasil produksi yang tidak mencapai target sehingga untuk sisa dari target produksi yang belum tercapai, maka akan dimasukkan kedalam target produksi pada bulan berikutnya. Hal ini didukung berdasarkan hasil pernyataan dari Kepala Divisi SDM. Fenomena lain juga ditemukan adanya karyawan yang asal dalam memproduksi, misalnya karyawan tidak mencetak sesuai dengan standar ukuran aluminium yang diharapkan perusahaan. Dengan terjadinya hal tersebut, perusahaan mengalami penurunan harga jual karena berat dari aluminium ingot tidak mencapai standart ukuran perusahaan. Hal ini membuat menurunnya kualitas hasil kerja karyawan produksi (Kepala Div.SDM).

Menurut Kasmir (2016:189), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin

kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian dari salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Kinerja baik dari karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena dengan menciptakan kinerja yang baik besar kemungkinan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (Rahmawati, dkk. 2014) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik ialah segala bentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat sekitar yang memberikan pengaruh terhadap suasana kerja yang dirasakan oleh para pekerja yang ada didalam lingkup kantor tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2011:26), lingkungan kerja sendiri berdasarkan sifatnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan timbal balik yang dilakukan antara atasan kepada bawahan, dan juga sesama para pekerja. Sedangkan lingkungan kerja fisik merupakan kondisi sekitar tempat kerja dimana karyawan tersebut berkerja agar bisa tercapaikan tujuan kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja (Simamora, 2016).

Kondisi Lingkungan kerja fisik yang mendukung tentunya akan membawa pengaruh positif kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih lancar. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu, 2019), dengan menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mendukung

karyawan melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Peran perusahaan disini agar mampu menciptakan kenyamanan kerja karyawan melalui lingkungan kerja yang bersih, sehat dan tentunya aman. Dengan terciptanya suasana tempat kerja yang nyaman, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.

Indikasi lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri (Sutrisno, (2009:118)). Dapat dijelaskan bahwasannya kinerja seorang karyawan akan meningkat jika perusahaan mampu memberikan fasilitas dan tempat kerja yang layak untuk para karyawannya, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama (2016), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik, serta fasilitas dan tempat kerja memadai mampu mendorong karyawan bekerja dengan baik pula. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja kurang memadai dan membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Selain dari faktor lingkungan kerja, adapun faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Robbins (2016), kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, sikap individu bisa menyangkut puas atau tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya. Jadi dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang berpengaruh terhadap menurun atau meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Tambunan (2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan menyatakan bahwa seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan semakin tinggi pula kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan membuat mereka senang menjalani pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan dukungan rekan kerja maka karyawan tersebut akan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Begitupun sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja maka karyawan akan cenderung malas dalam bekerja.

Sejumlah peneliti juga telah melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan telah ditemukan *gap research* dari hasil penelitian-penelitian tersebut. Menurut (Kristin, 2020) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Warna Kurnia menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang menyimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Sehingga dari hasil kedua penelitian diatas penulis ingin mengetahui lingkungan kerja

fisik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang akan penulis teliti di perusahaan PT. Afan Logam Lestari.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas terdapat *gap research* penelitian yang berbeda, sehingga penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian yaitu **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Afan Logam Lestari.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Afan Logam Lestari?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Afan Logam Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Afan Logam Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Afan Logam Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dikelompokkan menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat tambahan serta pemahaman mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman serta ilmu pengetahuan lebih luas mengenai lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.

2. Bagi PT Afan Logam Lestari

Untuk sebagai bahan evaluasi dan perbaikan perusahaan mengenai lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan pada PT Afan Logam Lestari khususnya karyawan bagian produksi.

3. Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang

Untuk memperkaya dan memperluas literatur penelitian serta mampu memberikan wawasan kepada seluruh civitas akademik STIE PGRI Dewantara Jombang, khususnya pada program studi Manajemen