

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arikunto, 2011 dalam Riana dan Agatha 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (Kasmir 2016:182). Sedangkan menurut Riana dan Agatha (2016) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik yang berupa barang atau jasa, biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai atau organisasi kerja yang bersangkutan. Sehingga semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kinerja yang baik yaitu mampu

menyelesaikan tugas yang banyak dengan waktu yang sesuai dan hasilnya memuaskan.

Aspek kondisi lingkungan pekerjaan adalah salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ini disebutkan oleh Siagian (dalam Septianto 2010) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016 : 189-193) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti 2018:26). Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu

dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Syafii, Tety Lindawati (2016) lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Hasil Produksi PT. Nova Jaya Logam Sejahtera Bulan Januari Sampai Juni 2020

<b>Bulan</b>	<b>Total Rencana Produksi</b>	<b>Hasil Produksi</b>	<b>Presentase</b>
<b>Januari</b>	8000 kg	8050 kg	101%
<b>Februari</b>	8000 kg	7600 kg	95%
<b>Maret</b>	8000 kg	7500 kg	94%
<b>April</b>	8000 kg	6900 kg	86%
<b>Mei</b>	8000 kg	7500 kg	94%
<b>Juni</b>	8000 kg	5500 kg	69%
<b>Total</b>	<b>48000 kg</b>	<b>43200 kg</b>	

*Sumber: PT. Nova Jaya Logam Sejahtera 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 terjadi ketidakstabilan kinerja karyawan dilihat dari realisasi target produksi di PT. Nova Jaya Logam sejahtera yang terus menurun sekitar bulan februari sampai dengan bulan april , hal ini diduga disebabkan oleh lingkungan kerja fisik di sekitar perusahaan yang kurang mendukung seperti, suara bising, getaran mekanis dari mesin produksi, dan suhu udara yang kurang memadai, sehingga karyawan kurang berkonsentrasi dan mudah lelah saat bekerja yang mengakibatkan kinerjanya tidak bisa maksimal.



Gambar 1. 1 Situasi lingkungan kerja PT Nova Jaya Logam Sejahtera  
*Sumber :Telah diambil dari penduduk setempat*

Pada gambar 1.1 adalah sebuah dokumentasi foto di ruang kerja bagian pengayakan dan penggilingan bahan baku produksi, yang merupakan sumber dari suara bising dan getaran mekanis dan diduga dapat mengganggu kinerja para karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Nova Jaya Logam sejahtera Kesamben”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan produksi pada PT. Nova Jaya Logam sejahtera Kesamben Jombang secara signifikan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Nova Jaya Logam sejahtera Kesamben Jombang adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Nova Jaya Logam sejahtera Kesamben Jombang.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai pertimbangan PT. Nova Jaya Logam sejahtera Kesamben Jombang, dalam

mengambil keputusan terkait dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan produksi.