

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia atau karyawannya.

Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain

kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Dari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, hubungan kerja antar karyawan kurang baik, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan,

namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi. Besarnya pengaruh lingkungan terhadap setiap perusahaan tertentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi tiada henti, adapun di dalam perusahaan harus adanya Kerjasama Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, adanya kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya, tanggungjawab Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya dan prestasi yang menunjang Menilai hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja menurut Seodarmayanti (2009) adalah menyatakan bahwa bekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada

kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusias untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru yang merupakan perusahaan bergerak dibidang olahan pertanian karet. Kegiatan yang dilakukan PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru adalah mengumpulkan karet dan mengolah menjadi *Crumb Rubber* untuk diekspor keluar negeri. Untuk itu, PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT. RICRY) sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan meminimalisir untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Namun pada karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT. RICRY) Pekanbaru masih adanya pelanggaran disiplin absensi yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT. RICRY) Pekanbaru seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah.

**Tabel 1.1 :Rekapitulasi Absensi Karyawan PT.Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru Tahun 2008-2012**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Hari Absensi</b>	<b>% Tingkat Absensi</b>
2008	411	287	226	5,21
2009	420	284	225	5,30
2010	425	285	227	5,33
2011	450	271	225	5,40
2012	460	269	227	5,45

**Sumber: PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru,2013**

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir rekapitulasi absensi karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT. RICRY) Pekanbaru mengalami peningkatan atau berfluktuasi. Dimana pada tahun 2008 terdapat jumlah karyawan 411 dari hari kerja 287 atau jumlah hari absensi 226 yang tingkat absensi 5,21%, kemudian pada tahun 2009 naik menjadi jumlah karyawan 420 dari hari kerja 284 atau jumlah hari absensi 225 yang tingkat absensi 5,30%, selanjutnya pada tahun 2010 jumlah karyawan 425 dari hari kerja 285 atau dari jumlah hari absensi 227 yang tingkat absensi 5,33%, pada tahun 2011 jumlah karyawan 450 dari hari kerja 271 atau dari jumlah absensi yang tingkat absensi 5,40%, dan pada tahun 2012 jumlah karyawan 460 dari hari kerja 269 atau dari jumlah hari absensi 227 yang tingkat absensi 5,45%. Dilihat persentase tingkat absensi karyawan PT.Riau Crumb Rubber Factory (PT. RICRY) Pekanbaru, dari tahun 2008 sampai 2012 mengalami peningkatan ketidakhadiran (absensi) karyawan yang tidak hadir setiap tahunnya. Karyawan PT.Riau Crumb Rubber Factory (PT. RICRY) Pekanbaru yang

dikategorikan absen (tidak hadir pada saat hari kerja).

Untuk mengetahui sejauh mana perkembangan pencapaian target produksi dan realisasi produksi yang berhasil capai oleh pabrik PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT. RICRY) dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 : Target Produksi Dan Realisasi PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru Tahun 2008-2012**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Realisasi Produksi</b>	<b>Persentase Pencapaian</b>
2008	24.000	20.760	86,5%
2009	24.000	19.887	82,9%
2010	24.000	22.799	95%
2011	24.000	21.759	90,7%
2012	24.000	19.944	83,1%

**Sumber : PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru,2013**

Berdasarkan data diatas terlihat realisasi produksi yang dicapai cenderung berfluktuasi. Hal ini dapat kita lihat pada pencapaian target produksi data diatas, dimana tahun 2008 perusahaan menargetkan produksi sebesar 24.000 dan reslisasi yang tercapai dalam produksi sebesar 20.760 dengan persentase 86,5%. Pada tahun 2009 perusahaan menargetkan produksi sebesar 24.000 dan reslisasi yang tercapai dalam produksi sebesar 19.887 atau turun jumlah dari tahun lalu dengan persentase 82,9%. Selanjut nya pada tahun 2010 perusahaan menargetkan produksi sebesar 24.000 dan reslisasi yang tercapai dalam produksi sebesar 22.799 atau kemudian naik jumlah dari tahun lalu dengan persentase 95%. tahun 2011 perusahaan menargetkan produksi sebesar 24.000 dan reslisasi yang tercapai dalam produksi sebesar 21.759 atau mengalami penurunan jumlah dari tahun lalu dengan persentase 90,7%. tahun 2012 perusahaan menargetkan produksi sebesar 24.000 dan reslisasi yang tercapai

dalam produksi sebesar 19.944 atau mengalami penurunan jumlah dari tahun lalu dengan persentase 83,1%.

Dari hasil observasi di PT.Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY), diketahui bahwa suasana kerja di lingkungan internal yang begitu berisik, berhadapan dengan alat berat dan mesin-mesin pengolahan karet yang membahayakan jiwa pekerja dan iklim kerja yang cenderung keras lingkungan yang kotor yang dihadapi oleh karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru setiap harinya. Tempat penjemuran karet yang telah digiling yang sangat tinggi juga dapat mempengaruhi mental para karyawan dan tuntutan kerja yang tinggi untuk mencapai target produksi pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) bisa menjadi tekanan pada karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY), oleh karena itu manajemen sebuah organisasi harus memperhatikan hal-hal agar karyawan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mereka bisa merasa puas karena apa yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka berikan pada perusahaan.

Diduga, kondisi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan–pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU CRUMB RUBBER FACTORY (PT.RICRY) PEKANBARU”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut: Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riau Crumb Rubber Faktory (PT.RICRY) Pekanbaru.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dalam penelitian adalah :

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sebagai studi perbandingan antara teori-teori yang telah didapat dengan keadaan yang sebenarnya yang telah terjadi di lingkungan perusahaan atau industri.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Riau Crumb Rubber Faktory (PT.RICRY) Pekanbaru dalam memahami lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sebagai bahan pertimbangan bagi pihak



manajemen PT. Riau Crumb Rubber Faktory (PT.RICRY) Pekanbaru dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah referensi bagi para peneliti berikutnya terutama peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lain, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan bab yang menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel peneliti.

### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulisan akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.