

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah asset yang sangat berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Perusahaan sebisa mungkin membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah mengoptimalkan lingkungan kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenang, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Maka sudah selayaknya perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan

kerja bagi para karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan lingkungan kerja yang optimal dan mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia. Pada prosesnya prestasi ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu. Menandakan ada hubungan yang positif antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi, dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja fisik, dan kondisi lingkungan non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut fisik dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra.

Lingkungan kerja pada PT. Arwana Citramulia, Tbk memiliki beberapa hal yang perlu diperbaiki seperti kelembapan ditempat kerja, temperatur udara ditempat kerja, dan suara ditempat kerja. Dari beberapa karyawan merasa terganggu karena kelembapan yang terjadi didalam ruangan tempat kerjanya sehingga mengganggu indra penciuman juga memperburuk temperatur udara didalam tempat kerja sehingga memperhambat pekerjaan karena bau yang diciptakan dari kelembapan, temperatur yang buruk akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman karena temperatur tinggi atau rendah dapat mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Seperti temperatur yang rendah dapat membuat karyawan

kepanasan sehingga menimbulkan ketidak nyamanan dalam melakukan pekerjaan, atau temperatur yang tinggi dapat menyebabkan karyawan kedinginan sehingga dapat menyebabkan karyawan sakit karena suhu yang terlalu tinggi. Suara juga dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya karena dapat menimbulkan hilangnya konsentrasi dalam bekerja.

Adapun indikator lingkungan kerja dengan menjaga kondisi lingkungan yang ada akan mendorong rasa nyaman dalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan menjadi maksimal, sehingga dapat diharapkan dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang cukup lama, lebih jauh lagi lingkungan – lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukungnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja tempat dia bekerja penting kepuasan kerja itu jelas.

Perusahaan seharusnya peduli dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena tiga alasan: karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih banyak kemungkinan mengundurkan diri, karyawan yang puas mempunyai kesehatan lebih baik dan kepuasan pada

kerja dibawa kehidupan karyawan diluar pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu.

Kepuasan kerja karyawan PT. Arwana Citramulia sudah cukup puas dengan adanya acara makan bersama dengan rekan kerja, dan bonus untuk hasil kerjanya selama beberapa bulan. Tetapi karyawan juga memiliki ketidak puasan pada beberapa faktor-faktor yang dianggap perusahaan merugikan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kurang puasanya karyawan seperti: prestasi yang dimiliki tidak diharga contohnya lembur yang tidak dibayar dan hanya dianggap loyalitas. Faktor lain yang mempengaruhi kurangnya pemberian tunjangan contohnya gaji bulanan terlalu banyak potongan atau salah perhitungan gaji juga dapat mempengaruhi karyawan itu sendiri.

Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun perusahaan harus memiliki perbaikan agar karyawan menjadi puas. Kinerja karyawan adalah tujuan akhir dan cara bagi perusahaan untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia sudah melakukan perkembangan tetapi jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak mendukung akan ada penurunan untuk hasil kinerja karwayannya itu sendiri sehingga apa yang sudah ditargetkan tidak akan berhasil atau mundur dari waktu yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan juga harus memiliki

ketepatan waktu yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam pekerjaan, tetapi keterlambatan sering kali terjadi karena gangguan-gangguan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditargetkan. Efektivitas kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sering kali efektifitas terganggu karena ketidak puasan karyawan dengan apa yang diperoleh.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas penulis, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul

**“ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARWANA CITRAMULIA, Tbk “**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia,Tbk?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia,Tbk?
3. Bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citramulia,Tbk?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia,Tbk

2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Arwana Citramulia,Tbk
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia,Tbk

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi untuk segala informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. Bagi Akademik**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang nantinya akan menambah penelitian serta pengembangan berkelanjutan untuk melakukan pengkajian mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya

## **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan, uraian tugas untuk setiap fungsi perusahaan dan bidang usaha perusahaan. Selain itu pada bab ini juga menguraikan metodologi penelitian yang digunakan.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menguji tentang hasil penelitian dan pembahasan dari topic serta permasalahan yang dibahas mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.



