

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena sumber daya manusia ini mempunyai peran sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksana operasional organisasi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas yang dimiliki oleh manusia itu sebagai tenaga kerja. Tersedianya sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga-tenaga yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti sumber daya alam dan modal, manusia sebagai karyawan dan pimpinan atau manajer merupakan salah satu faktor yang paling banyak berperan dalam aktivitas organisasi.

Kualitas dari para karyawan sangat menentukan kinerja organisasi, dengan adanya pegawai yang berkualitas ini, maka organisasi dapat mencapai hasil yang optimal. Organisasi tentu menginginkan agar seluruh karyawannya memiliki kinerja yang baik karena kinerja dari tiap pegawai ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya para karyawan yang ada di organisasi tersebut, dalam hal ini

terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok dan kinerja organisasi.

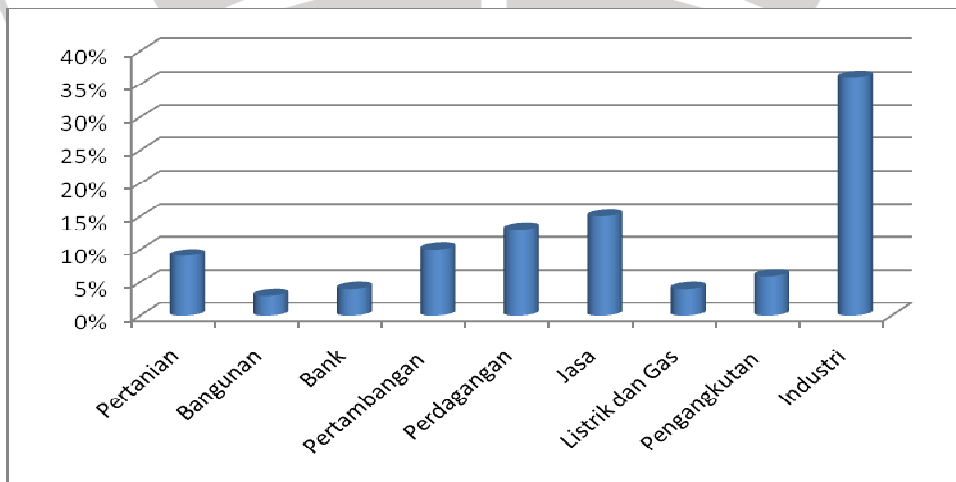
Pertumbuhan ekonomi saat ini yang berkembang pesat juga secara tidak langsung mempengaruhi tujuan pencapaian organisasi, terutama untuk sektor industri yang memberikan kontribusi paling besar pada perekonomian Jawa Barat.

Tabel 1.1
Persentase Kontribusi Sektor Pada Perekonomian Jawa Barat

No.	Sektor Industri	Persentase
1	Pertanian	9%
2	Bangunan	3%
3	Bank	4%
4	Pertambangan	10%
5	Perdagangan	13%
6	Jasa	15%
7	Listrik dan Gas	4%
8	Pengangkutan	6%
9	Industri	36%

Sumber: Pengolahan Tabel Data Kontribusi Sektor Terhadap Perekonomian Jawa Barat Biro Pusat Statistik Tahun 2010

Gambar 1.1
Grafik Persentase Kontribusi Sektor Pada Perekonomian Jawa Barat



Sumber: Pengolahan Tabel Data Kontribusi Sektor Terhadap Perekonomian Jawa Barat Biro Pusat Statistik Tahun 2010

Dari diagram di atas dapat dilihat bahwa sektor industri memiliki kontribusi paling besar terhadap pendapatan terutama di daerah Jawa Barat, bila dibandingkan dengan sektor lainya berdasar fakta tersebut penulis merasa tertarik untuk meneliti sektor tersebut.

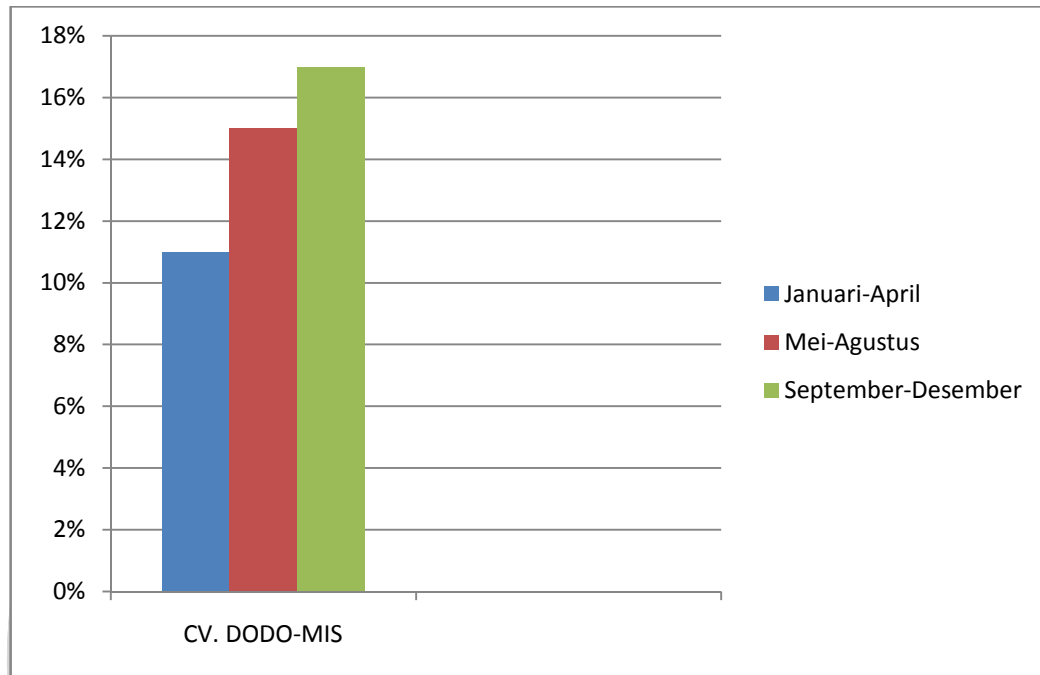
Sektor industri yang akan dikaji oleh penulis adalah sektor industri makanan khususnya pada pasar pengolahan kacang kedelai dan kopi bubuk instan. CV. DODO-MIS adalah contoh perusahaan yang bergerak dalam bidang ini. CV. DODO-MIS perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 2004 ini mengolah kacang kedelai menjadi bubuk kacang kedelai dengan berbagai macam rasa dengan merk dagang “Bubuk Kacang Kedelai Alamina”, “Bubuk Kacang Hijau Alamina”, “Es Jeko”, “Bandrek Kuda Api” dan “Bajigur Kuda Api”. Secara keseluruhan CV. DODO-MIS adalah produsen bubuk kacang kedelai, bubuk kacang hijau, minuman kemasan, bandrek dan bajigur kemasan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan bila tujuan perusahaannya dapat tercapai tanpa mengalami banyak kendala. Namun bila ditilik lebih jauh, permasalahan pencapaian tujuan tersebut tidaklah sesederhana yang dipikirkan oleh pihak manajemen perusahaan. Terdapat kendala-kendala yang dapat menghambat tujuan perusahaan, sebagai contoh adalah kendala yang timbul dari karyawan sebagai bagian dari organisasi, seperti rendahnya prestasi kerja dan kinerja yang buruk. Untuk mengatasi kendala itulah karyawan juga membutuhkan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut dan dapat bekerja secara optimal.

Jika kendala-kendala tersebut dibiarkan terjadi, maka perusahaan akan mengalami kerugian karena kinerja karyawan akan terganggu dan karyawan tidak

bergairah karena kondisi kerja mereka yang tidak kondusif. Salah satu aspek dalam mengukur kinerja tersebut adalah absensi.

Gambar 1.2
Grafik Persentase Absensi Karyawan CV. DODO-MIS Periode 2010



Sumber: Data Absensi CV. DODO-MIS 2010

Salah satu aspek yang menjadi alat ukur kinerja pada karyawan pada CV. DODO-MIS adalah tingkat absensi karyawan. CV. DODO-MIS menargetkan kehadiran karyawan mencapai 90%, sedangkan tingkat absensi karyawan pertahun lebih dari 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah. Tingkat kedisiplinan merupakan salah satu indikator dalam menilai kinerja.

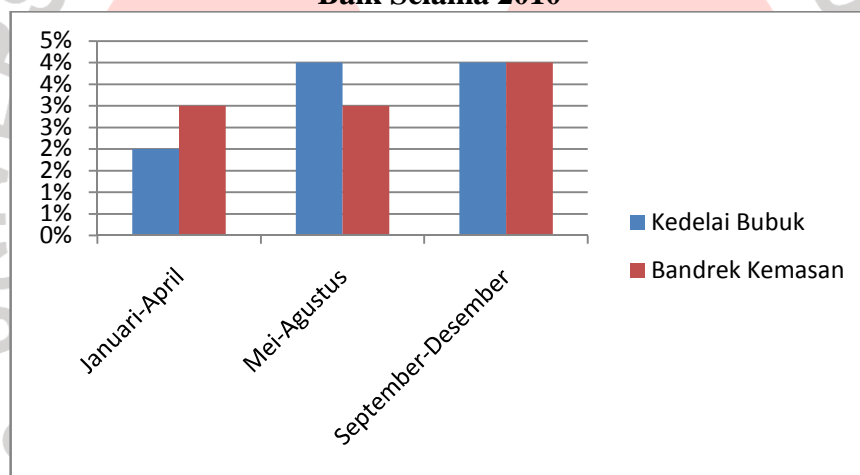
Tabel 1.2
Data Rata-rata Produksi per Hari CV.DODO-MIS pada tahun 2010

CV.DODO-MIS	
Kedelai Bubuk	Bandrek Kemasan
150gr(2334 pcs), 400 gr(75 dus) per hari	150 gr(1550 pcs) per hari
380 kg	232,5 kg

Sumber: Data produksi CV. DODO-MIS tahun 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata tingkat produksi CV.DODO-MIS selama tahun 2010. CV. DODO-MIS menargetkan produksi kedelai bubuk 150gr mencapai 2500 pcs per hari dan kedelai bubuk 400 gr 100 dus per hari, produksi bandrek kemasan ditargetkan mencapai 1800 pcs per hari. Target produksi tersebut tidak bisa tercapai oleh CV. DODO-MIS, hal ini juga dapat menjadi indikator kinerja karyawan yang terganggu yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan. Selain itu pula selama tahun 2010 terdapat beberapa barang yang diretur.

Gambar 1.3
Grafik Persentase Produk yang di retur Karena Pengemasan yang Kurang Baik Selama 2010



Sumber: Data Produksi CV.DODO-MIS tahun 2010

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa tingkat produk yang diretur selama tahun 2010 yang kebanyakan dikarenakan pengemasan yang kurang baik, hal ini dapat menjadi indikator kinerja karyawan yang terganggu selama proses produksi yang mengakibatkan karyawan tidak bisa mengerjakan tugasnya dengan baik. Hal ini juga kemungkinan diakibatkan oleh lingkungan kerja dan kondisi kerja yang tidak kondusif pada perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi dimana antara lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Lingkungan kerja pada umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Kualitas lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan memperbaiki kondisi fisik tempat kerja, seperti warna cat dinding yang kusam dan mengelupas, memperbaiki ventilasi ruangan agar tidak panas. Selain itu juga lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan memperbaiki lingkungan kerja non fisik seperti menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian, melakukan rotasi pegawai agar pegawai tidak jenuh, memberikan siraman-siraman rohani bagi karyawan agar tercipta suasana yang tenang untuk setiap karyawan dan mendengarkan masukan-masukan karyawan tentang bagaimana efisiensi dapat tercapai dalam pekerjaan mereka. Pada intinya, suatu lingkungan kerja yang berkualitas akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian jika perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, maka diperlukan pembentukan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang berkualitas.

Berdasarkan pada data dan uraian yang telah disampaikan, penulis melihat bahwa adanya masalah lingkungan kerja terhadap stres kerja pada CV. DODO-MIS, oleh karena itu maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang :
“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. DODO-MIS Cabang Bandung Menurut Persepsi Karyawan”



1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut: untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan, mengharuskan para karyawan untuk produktif, disiplin dan memiliki kinerja yang baik. Untuk memiliki karyawan yang produktif dan mempunyai kinerja yang baik ada berbagai macam cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan, salah satunya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik dari tempat kerja tersebut. Tapi kenyataan di lapangan kinerja karyawan kurang baik karena perusahaan tidak bisa memenuhi target produksi dan target absensi tidak tercapai.

Penulis juga menemukan semakin meningkatnya tingkat barang yang di retur yang lebih banyak dikarenakan proses pengemasan yang kurang baik. Hal ini juga menunjukkan kinerja karyawan yang terganggu selama proses produksi yang ketelitian karyawan berkurang sehingga tidak bisa mengerjakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, penulis mengidentifikasi bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi produksi CV. DODO-MIS adalah faktor lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang kurang optimal ini disebabkan karena kondisi tempat kerja dan lingkungan yang kurang kondusif seperti cat dinding yang sudah mengelupas, ventilasi yang kurang baik, pencahayaan yang kurang memadai, tingginya target produksi tetapi tidak didukung ketersediaan alat yang memadai, lokasi pabrik

yang jauh dari jalan utama job description yang kurang jelas yang mengakibatkan karyawan harus mengerjakan lebih dari satu jenis pekerjaan, jam kerja yang terlalu lama yang membuat jenuh, serta hubungan antar karyawan yang kurang harmonis. Situasi tersebut dapat berakibat buruk pada semangat kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan yang akhirnya berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja secara adaptif dan efektif. Dimana dengan mengatasi masalah lingkungan kerja pada karyawan ini dimungkinkan karyawan akan bekerja penuh dengan tanggung jawab, berdedikasi tinggi dan cinta terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan sikap yang demikian nantinya akan menunjang terhadap peningkatan kinerja karyawan yang juga akan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang lingkungan kerja karyawan CV-DODO-MIS cabang Bandung menurut persepsi karyawan?
2. Bagaimana gambaran tentang kinerja karyawan CV-DODO-MIS cabang Bandung menurut persepsi karyawan?
3. Seberapa besarkah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV-DODO-MIS cabang Bandung menurut persepsi karyawan?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja karyawan CV-DODO-MIS cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan CV-DODO-MIS cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV-DODO-MIS cabang Bandung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pembelajaran ilmu manajemen khususnya manajemen sdm yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja.
2. Secara praktis yaitu bagi perusahaan dapat menjadi bahan masukan positif terhadap upaya perbaikan lingkungan kerja karyawannya dengan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja.
3. Secara pribadi, dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja.