

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mengejar tujuannya, sebuah organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berhubungan yang memainkan peran penting dalam membentuk aktivitasnya. Salah satu faktor krusial yang memegang peranan penting dalam menggerakkan faktor-faktor lainnya yakni sumber daya manusia. Karenanya, sangat penting bagi organisasi bisa mengatur dan mengoptimalkan SDM mereka dengan efektif. Marihot (2005: 2) menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif merupakan hal yang terpenting di dalam sebuah perusahaan, selain faktor-faktor penting lainnya seperti modal. Tujuan utama dari MSDM ialah berupaya merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten yang memiliki keterampilan yang diperlukan dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan strategis.

Wirawan (2009: 1) menegaskan SDM memegang peranan terpenting sebagai penggerak dan mensinergikan individu lain didalam sebuah organisasi dalam menggapai tujuannya secara efektif. Didalam bidang manajemen sumber daya manusia, efektivitas individu dalam organisasi, khususnya di departemen SDM, sebagai aspek terpenting. Ada berbagai aktivitas dalam MSDM yang mencakup pengadaan, penilaian, perlindungan, motivasi, pemberdayaan, peningkatan disiplin, pendampingan, dan lainnya. Integrasi dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pertimbangan faktor karyawan.

Keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi bergantung pada tingkat kinerja tinggi yang ditunjukkan oleh karyawannya.

Persaingan yang semakin ketat, oleh sebab itu sebuah perusahaan baik milik pemerintah ataupun swasta dituntut untuk semakin memaksimalkan kinerja masing – masing bidang. Dalam memaksimalkan kinerja dalam semua bidang tersebut baik itu perusahaan milik pemerintah maupun swasta dibutuhkan karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan khususnya dalam pembuatan rambut palsu atau sering disebut dengan wig. Mengingat persaingan yang meningkat di antara perusahaan, telah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk tidak hanya bertahan tetapi juga bersaing secara efektif dengan rekan mereka. Salah satu pendekatan yang layak bagi perusahaan untuk mencapai hal ini adalah dengan mengembangkan kemampuan untuk berkembang di tengah persaingan yang ketat. Pentingnya SDM didalam suatu perusahaan sangat penting karena berfungsi sebagai kekuatan pendorong di balik semua upaya organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan, yang mencakup keuntungan finansial dan kelangsungan keberadaan perusahaan.

PT. Sari Rambut Production merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industry, dengan produk berupa rambut palsu (wig). Perusahaan ini beralamat di Desa Abuan, Kecamatan Susut, Kabupaten Bangli. Dalam penerapan praktisnya, tingkat kinerja perusahaan menunjukkan kemampuan untuk menjaga keseimbangan yang harmonis antara kualitas lingkungan kerja dan dampaknya bagi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai pola pikir yang ditandai dengan ketekunan, komitmen, pengendalian diri, dan kompetensi profesional sangat mungkin untuk mencapai kesuksesan dalam memenuhi tanggung

jawabnya, sehingga meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Kinerja dapat dikonseptualisasikan sebagai hasil yang dihasilkan dari interaksi antara motivasi individu dan kemampuan mereka untuk secara efektif menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Sangat penting bagi seorang individu untuk memiliki tingkat kesiapan dan bakat tertentu untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Rivai (2005: 309), tingkat motivasi dan kemahiran seseorang mungkin tidak cukup berpengaruh dalam mencapai pemahaman yang komprehensif tentang tugas yang ada dan pendekatan yang tepat untuk pelaksanaannya. Evaluasi keberhasilan perusahaan dapat dipastikan dengan menganalisis kemampuannya dalam pengelolaan sumber daya. Organisasi yang menunjukkan kinerja yang kuat menunjukkan tingkat kemandirian yang tinggi dalam mengelola sumber daya manusia mereka, secara efektif menetapkan tujuan yang mencakup pencapaian individu dan organisasi (Arms trong, 2004).

Siagan (2002) menegaskan bahwa tersedia sejumlah faktor yang memberikan dampak bagi kinerja karyawan, antara lain gaji, lingkungan bekerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor terkait lainnya. Menurut Alex Nitisemito, lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar karyawan yang berpotensi mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Akibatnya, sangat penting bagi manajemen organisasi untuk memprioritaskan perhatiannya pada aspek ini. Menurut Ahyari dan Chaifatul (2006), lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berpengaruh, antara lain pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, keselamatan kerja, dan ketersediaan ruang gerak.

Di antara berbagai faktor yang disebutkan, salah satu jalan potensial untuk meningkatkan kinerja karyawan melibatkan fokus pada variabel lingkungan kerja. Organisasi dalam perannya sebagai pemberi kerja bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk produktivitas, sehingga memberikan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman berpotensi meningkatkan kepuasan karyawan dan meninggalkan kesan mendalam, yang nantinya bisa berpengaruh kepada naiknya kinerja karyawan. Menurut penelitian Strek (2005) tentang lingkungan kerja, sebagaimana dibahas dalam buku Badri (2006:207) buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern, karyawan memiliki keinginan akan lingkungan kerja yang nyaman yang dapat memberikan rasa sejahtera selama bekerja. Menurut temuan Chao, Schwartz, Milton, dan Burge (Badri, 2006: 207), telah ditemukan bahwasanya lingkungan yang tidak kondusif dan kondusif dapat memberikan dampak yang merugikan baik terhadap produktivitas maupun semangat kerja karyawan, sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

Keadaan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan bisa memicu tingkat stres yang tinggi di kalangan karyawan, mengakibatkan berkurangnya antusiasme terhadap pekerjaan dan kecenderungan untuk terlambat, di antara efek buruk lainnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif bisa mendorong keterlibatan dan ketepatan waktu karyawan. Jika lingkungan kerja kondusif untuk kesejahteraan, karyawan lebih cenderung menunjukkan antusiasme, mengalami lebih sedikit kasus penyakit, dan menunjukkan peningkatan konsentrasi, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan produktivitas yang sejalan dengan

tujuan organisasi. Lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yang berbeda: dimensi fisik, yang mencakup faktor-faktor seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, dan tata ruang, dan dimensi non-fisik, yang mencakup kesejahteraan karyawan, suasana kerja, dan hubungan antar karyawan. Untuk memfasilitasi kerja yang produktif dan kolaborasi yang efektif antara karyawan dan pemimpin menuju pencapaian sasaran organisasi, sangat esensial untuk organisasi bisa memastikan kondisi optimal dari kedua dimensi tersebut.

MSDM yang efektif didalam sebuah organisasi penting untuk menggapai keseimbangan yang harmonis antara kebutuhan karyawan dan tuntutan operasional serta kapasitas organisasi. Banyak karyawan dengan potensi tinggi mungkin berjuang untuk unggul dalam pekerjaan mereka karena berbagai faktor dalam lingkungan kerja. Sayangnya perusahaan yang memiliki tenaga kerja dengan potensi yang cukup besar, namun berjuang untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Kondisi tersebut di atas juga terlihat di PT.Sari Rambut Production, peningkatan kinerja perusahaan sangat bergantung pada lingkungan kerja. Tahun 2020 terjadi penurunan jumlah tenaga kerja PT.Sari Rambut Production dibandingkan dengan tahun sebelumnya, 2019. Alasan karyawan mengundurkan diri secara individual dari perusahaan disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak memadai, karena mereka merasa tidak nyaman dengan kondisi yang berkembang di dalam organisasi. Temperaturnya tinggi, dan ada persyaratan untuk jam kerja tambahan setiap minggu. Mengingat kemajuan teknologi dan perluasan pengetahuan, PT. Sari Rambut Production telah mengalami transformasi signifikan di berbagai bidang, termasuk sumber daya manusia,

pemasaran, operasi, keuangan, dan pengadaan mesin berkualitas tinggi. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman berpotensi menjadi faktor pendorong untuk menarik dan mempertahankan karyawan di dalam perusahaan.

Perusahaan memiliki harapan yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Korelasi antara jumlah karyawan yang berkinerja tinggi dan peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan merupakan faktor kunci dalam memastikan kelangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk berhasil memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang cakap dan produktif. Pengukuran keberhasilan karyawan dapat dilakukan dengan menilai tingkat kepuasan pelanggan, mengurangi frekuensi keluhan, dan mencapai target kinerja yang optimal. Efektivitas dan efisiensi PT. Produksi Wig Sari Rambut dapat dinilai dengan menilai kemampuannya dalam memenuhi tanggung jawab dan menjalankan peran dan fungsinya. Faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan berdampak langsung dan positif terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Sangat penting untuk mengakui bahwa dampak lingkungan kerja bagi kinerja karyawan membuktikan korelasi yang kuat dengan tercapainya sasaran organisasi. Pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan sangat signifikan. Produktivitas karyawan bergantung pada berbagai faktor, termasuk motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja fisik, tekanan sosial, dan perubahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Mengacu kepada latar belakang inilah, menjadikan pengkaji berkeinginan melaksanakan studi lebih lanjut berhubungan

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Rambut Wig Production.”

1.2 Identifikasi Masalah

- 1.2.1 Kolaborasi dan komunikasi yang tidak memadai di antara karyawan tetap ada, terkadang menghambat proses kerja kelompok.
- 1.2.2 Terdapat sebagian karyawan yang minim pemahaman terkait teknologi informasi, khususnya dalam pemakaian laptop, karenanya tingkat penyelesaian pekerjaan kurang optimal.
- 1.2.3 Kondisi kedisiplinan pegawai saat ini masih belum memadai, sehingga sering terjadi berbagai permasalahan. Salah satu contoh penting adalah seringnya karyawan gagal mematuhi standar ketepatan waktu, baik dengan datang terlambat atau pulang kerja lebih awal.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk memprioritaskan pemeriksaan isu-isu dalam penelitian ini, ruang lingkup dibatasi untuk menyelidiki dampak lingkungan kerja bagi kinerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor seperti suhu, kebersihan, dan hubungan karyawan terhadap tingkat produktivitas karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis kontekstual dan penjelasan masalah yang dihadapi, penelitian ini berusaha untuk mengartikulasikan masalah dengan cara berikut:

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial bagi kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut Wig Production?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengarah kepada rumusan permasalahan diatas, demikian tujuan studi ini ialah untuk menilai pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut Wig Production.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Tioritis

Hasil yang diantisipasi dari upaya penelitian ini siap memberikan kontribusi yang berharga bagi kemajuan bidang ekonomi, dengan fokus khusus pada Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan korelasinya dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menerapkan kerangka teori yang diperoleh penulis selama pendidikan perguruan tinggi mereka, sehingga memberikan kontribusi untuk perluasan dan pengayaan pengetahuan.

2. Bagi Perusahaan PT. Sari Rambut Wig Production

Temuan penelitian ini memiliki potensi untuk melihat kekuatan dan kelemahan dari langkah-langkah yang diterapkan oleh perusahaan selama ini. Konsekuensinya, selama periode data, perusahaan dapat

menetapkan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan pengupahan dan lingkungan kerja.

3. Bagi Lembaga Undiksha Singaraja

Hasil penelitian ini diantisipasi untuk berfungsi sebagai sumber daya berharga dan titik referensi bagi siswa yang ingin memajukan penelitian ini. Selain itu, mereka diharapkan dapat berkontribusi pada penyebaran dan kemajuan pengetahuan di kalangan masyarakat umum.

