

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentuan dalam tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan para pegawai atau karyawan dalam organisasi arah dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Emron (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Perusahaan memiliki sejumlah tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pelaksanaan operasional. Penetapan tujuan-tujuan tersebut didasarkan pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Dobre (2013) untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu membangun strategi untuk bisa bersaing dalam pasar kompetitif dan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam fenomena persaingan yang semakin ketat antara perusahaan, setiap perusahaan

berusaha untuk bisa tampil lebih baik dibandingkan pesaing. Keunggulan kompetitif tersebut baru bisa dicapai ketika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan karena karyawan yang merencanakan, melaksanakan, dan yang melakukan evaluasi atas kinerja operasional.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan didasari oleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam pencapaian tujuan perusahaan mampu memanfaatkan yang ada dan mengatasi ancaman dari luar. Berdasarkan pendataan jumlah karyawan PT. Hok Tong sepanjang tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.I
Jumlah Karyawan PT. Hok Tong Tahun 2019-2023

NO	Tahun	Jumlah Orang
1	2019	215
2	2020	223
3	2021	179
4	2022	182
5	2023	183

Sumber : PT. Hok Tong 2024

Dari data tabel diatas jumlah karyawan yang ada di PT. Hok Tong dari tahun 2019-2023 cenderung naik turun, Jumlah karyawan terbanyak pada tahun 2020 yaitu 223 orang. Sedangkan jumlah karyawan terkecil pada tahun 2021 yaitu 179 orang. Sepanjang tahun 2019-2020 terjadi peningkatan jumlah karyawan dimana pada tahun 2019 terjadi peningkatan sebanyak 8 orang karyawan. Pada tahun 2021 jumlah karyawan PT. Hok Tong terjadinya penurunan karyawan sebanyak 44 orang karyawan dan meningkat kembali pada tahun 2022-2023 yaitu sebanyak 4 orang karyawan. Dari

tahun 2019-2023 tercatat jumlah karyawan yang paling banyak diperkerjakan yaitu pada tahun 2020.

Setiap karyawan membutuhkan ruang untuk melaksanakan pekerjaan, faktor penting yang turut menentukan kelancaran tugas adalah lingkungan kerja yang memadai yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut Siagian (2014:59) lingkungan kerja fisik antara lain, Bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan tersediannya sarana angkut. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat disenangi oleh karyawan pada umumnya, karena ini akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang diharapkan disetiap organisasi,

Apabila di dalam suatu perusahaan terdapat lingkungan kerja yang baik, maka hal ini dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres yang akan dihadapi oleh karyawan. Sehingga kinerja yang diberikan karyawan akan meningkat. Walaupun dalam perusahaan tersebut telah memenuhi fasilitas kerja yang baik untuk para karyawan, namun tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang baik maka tidak akan ada artinya. Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mampu untuk menciptakan suatu cara dalam menangani berbagai macam bentuk-bentuk persoalan yang terjadi untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu membuat karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan dalam usaha mencapai pencapaian tujuan organisasi.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Menurut Edison (2016:195) kinerja karyawan adalah arget, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas. Faktor-faktor tersebut dapat berupa

masalah lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi. Dimana kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Adapun data fasilitas fisik atau Lingkungan kerja fisik yang ada di PT. Hok Tong dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Data fasilitas fisik atau Lingkungan kerja fisik PT. Hok Tong

No	Nama Prasarana	Dibutuhkan	Tersedia	Prosentase
1	Gedung/Bangunan			
	• Ruang kantor	2	2	100%
	• Ruang produksi	2	2	100%
	• Gudang bahan baku	2	2	100%
	• Gudang produksi jadi	2	2	100%
	• Gudang barang penolong	1	1	100%
	• Kamar mandi	4	4	100%
	• Gedung laboratorium	1	1	100%
	• Kamar mandi	2	2	100%
	• Ruang koperasi	1	1	100%
	• Ruang musola	1	1	100%
	• Ruang istirahat	1	1	100%
	• Ruang rapat	1	1	100%
	• Gedung arsip	1	1	100%
	• Pengelolaan limbah	1	1	100%
2	Peralatan produksi			
	• Mesin breaker	2	2	100%
	• Mesin Hammertmill	3	2	80%
	• Mangel jumbo	17	17	100%
	• Mesin Cutter	4	4	100%
	• Dryer	1	1	100%

	• Mesin Press	2	2	100%
	• Motor Listrik	90	90	100%
	• Lift	2	2	100%
	• Timbangan	10	10	100%
	• Hois	4	4	100%
	• Metal Detektor	1	1	100%
	• Genset	3	3	100%
	• Forklift	6	6	100%
3	Peralatan Laboratium			
	• Laboratium Mill	3	3	100%
	• Plastimeter	3	3	100%
	• Neraca	2	2	100%
	• Oven Dirt	1	1	100%
	• Oven PRI	2	2	100%
	• Oven VM	1	1	100%
	• Blance	1	1	100%
	• Impru Red	2	2	100%
	• Mulffle purnance	1	1	100%
4	Peralatan kantor			
	• Komputer & laptop	34	34	100%
	• Meja karyawan	18	18	100%
	• Kursi	45	45	100%
	• Lemari Arsip	10	10	100%
	• Mesin ketik	4	4	100%
	• Telepon	2	2	100%
	• Faximile	1	1	100%
	• Mesin poto copy	1	1	100%
5	Kendaraan			
	• Mobil	3	3	100%

Sumber: PT. Hok Tong 2024

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa fasilitas atau data lingkunga kerja fisik yang ada di PT. Hok Tong Menurut hasil dari *pra-survey* yang dilakukan pada 4 orang karyawan untuk fasilitas atau Lingkunga kerja fisik yang telah diberikan oleh

perusahaan itu sudah sangat memadai karyawan sehingga lingkungan kerja dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun data produksi pada PT. Hok Tong dari tahun 2019-2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Data Produksi PT. Hok Tong KgTahun 2019-2023

No	Tahun	Target	Realisasi	Prosentasi Target %
1	2019	17.200.500	20.793.500	120,89
2	2020	18.105.900	16.321.060	90,14
3	2021	20.789.100	16.260.860	78,21
4	2022	20.533.900	16.269.120	79,23
5	2023	16.600.100	16.707.600	98,95

Sumber : PT. Hok Tong 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2019-2023 hasil produksi PT. Hok Tong cenderung naik turun. Untuk jumlah produksi terbesar yang terjadi pada PT. Hok Tong yaitu pada tahun 2019, sedangkan jumlah produksi terkecil terjadi pada tahun 2021. Pengaruh positif yang dihasilkan dari industri karet yakni menciptakan lapangan kerja, sehingga dapat membantu perekonomian masyarakat sekitar.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan meningkatkan produktivitas menurut instansi mengetahui sasaran kerja. Jika sasaran kerja ditumbuhkan dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian produktivitas kerja akan lebih mudah.

Perusahaan memiliki sejumlah tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pelaksanaan operasional. Penetapan tujuan-tujuan tersebut didasarkan pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu membangun strategi untuk bisa bersaing dalam pasar kompetitif dan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam fenomena persaingan yang semakin ketat antara perusahaan, setiap perusahaan berusaha untuk bisa tampil lebih baik dibandingkan pesaing. Keunggulan kompetitif tersebut baru bisa dicapai ketika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan karena karyawan yang merencanakan, melaksanakan, dan yang melakukan evaluasi atas kinerja operasional.

Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau prestasi perusahaan tersebut. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan didasari oleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam pencapaian tujuan perusahaan mampu memanfaatkan yang ada dan mengatasi ancaman dari luar.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah di atas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hok Tong Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan terfokuskan pada masalah-masalah yang teridentifikasi. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Jumlah karyawan PT. Hok Tong terus mengalami berfluktuasi dari tahun cenderung naik.
2. Peralatan produksi bagian mesin masih kurang dari yang dibutuhkan.
3. Realisasi target yang diharapkan untuk 4 tahun terakhir tidak terpenuhi

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan pada PT. Hok Tong?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan yang dipaparkan di atas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan lingkungan kerja fisik terhadap dan kinerja karyawan pada PT. Hok Tong
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis

Bagi pemegang kebijakan khususnya di PT.Hok Tong diharapkan mampu menjadi masuakan dalam menjalankan tugasnya. Bagi akademisi, diharapkan dapat menambah referensi dan mendorong dilakukan penelitian lain dengan mengembangkan melalui keterbatasan-keterbatan yang ada.

2. Manfaat Praktis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan penerapannya di lapangan serta menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat

