

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2017:5) manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya . Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik maupun non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak

langsung. Menurut Nitisemito (2012:12) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada di dalamnya. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas dari kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. 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.

Dalam suatu masyarakat maju dengan peralatan serba canggih, kegiatan dalam kehidupan manusia makin terganggu pada adanya sarana dan peralatan, meskipun hanya sebagian. Menyadari hal itu maka sarana dan prasarana kerja yang ada harus senantiasa dipelihara sesuai dengan standar, prosedur dan metodenya serta dijaga kesiapgunaannya. Sebab kalau tidak maka adanya gangguan pada sarana kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan bahkan mengakibatkan fatal.

PT. Agrowiyana adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengolahan minyak kelapa sawit (CPO) yang berlokasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2019	67	-
2020	64	(4,47)
2021	62	(3,13)
2022	75	20,96
2023	73	(2,67)

Sumber : PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi cenderung menurun. Dimana pada tahun 2019 jumlah karyawan yaitu 67 orang, pada tahun 2020 jumlah karyawan mengalami penurunan yaitu 64 orang atau sebesar -4,47%, pada tahun 2021 jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 62 orang atau sebesar -3,13%, pada tahun 2022 jumlah karyawan mengalami peningkatan menjadi 75 orang atau sebesar 20,96%, dan pada tahun 2023 jumlah karyawan mengalami penurunan kembali yaitu 73 orang atau sebesar -2,67%.

Dengan perkembangan karyawan yang naik dan turun pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir maka diperlukan sarana dan prasarana kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Adapun sarana dan prasarana kerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2019-2023 sebagai berikut .:

**Tabel 1.2**  
**Sarana dan Prasarana Kerja pada PT. Agrowiyana**  
**Kabupaten Tanjung Jabung Barat**  
**Tahun 2019-2023**

No	Jenis Sarana dan Prasarana Kerja	Tahun									
		2019 (Unit)		2020 (Unit)		2021 (Unit)		2022 (Unit)		2023 (Unit)	
		L	TL	L	TL	L	TL	L	TL	L	TL
1	Mesin Produksi	12	2	14	2	14	2	17	2	17	2
2	Truk CPO Sawit	11	-	12	-	12	-	12	-	13	-
3	Kursi	71	6	75	6	82	6	82	6	91	7
4	Komputer	21	1	23	1	23	1	25	1	25	2
5	Wifi	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-
6	Telepon	7	-	7	1	8	1	8	1	9	1
7	Printer	21	2	23	2	23	2	24	2	24	2
8	Dodos	45	1	48	1	48	1	51	3	51	3
9	Gancu Sawit	41	2	44	2	44	2	46	3	46	3
10	Egrek Sawit	28	2	31	3	31	3	33	4	33	4
11	Ventilasi Udara	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-
12	AC	11	1	11	1	12	1	12	1	13	2
13	Eurplug	73	1	77	1	77	1	81	2	89	2
14	Felling Kabinet	13	1	14	1	14	1	19	2	19	2
15	Seragam (APD)	41	3	47	3	49	3	49	3	48	4
16	Fastrex Sawit	10	-	10	-	12	-	12	-	12	-
17	Dumper Sawit	5	-	5	-	6	-	6	-	6	-
18	Excavator	2	-	2	-	3	-	3	-	4	-

Sumber : PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024

Keterangan:

**L** : Layak  
**TL** : Tidak Layak

Berdasarkan tabel diatas sarana dan prasarana kerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum memadai. Berdasarkan data lingkungan kerja pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2019-2023 dimana masih ada sarana dan prasarana kerja yang tidak layak dan ada juga yang masih dalam kondisi layak. Dimana semua komponen lingkungan kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Berdasarkan tabel kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat diatas, dapat dilihat ada beberapa unit sarana dan prasarana penunjang kinerja karyawan dengan jumlah unit yang berbeda dan ada

beberapa yang sama. Tidak hanya lingkungan kerja fisik saja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Akan tetapi lingkungan kerja non fisik pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Adapun Kondisi lingkungan kerja non fisik pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2019-2023 sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. Agrowiyana**  
**Kabupaten Tanjung Jabung Barat**  
**Tahun 2019-2023**

No	Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik	Hasil Tanggapan Karyawan									
		Tahun									
		2019 (%)		2020 (%)		2021 (%)		2022 (%)		2023 (%)	
		B	KB	B	KB	B	KB	B	KB	B	KB
1	Hubungan antara atasan dengan karyawan	91,04	8,96	92,19	7,81	93,55	6,45	89,33	10,67	91,78	8,22
2	Hubungan antara karyawan dengan karyawan	86,57	13,43	82,82	17,18	85,48	14,52	92	8	93,15	6,85
3	Tingkat stres kerja karyawan terhadap tuntutan pekerjaan	77,61	22,39	79,69	20,31	82,26	17,74	76	24	78,08	21,92

Sumber : PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024

Keterangan:

**B** : Baik

**KB** : Kurang Baik

Berdasarkan tabel diatas kondisi lingkungan kerja non fisik karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum memadai. Dimana masih ada karyawan yang memiliki hubungan kurang baik dengan atasannya maupun sesama rekan kerjanya dan juga masih ada karyawan yang memiliki tingkat stres kerja terhadap tuntutan pekerjaan pada

perusahaan. Semua komponen lingkungan kerja non fisik tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat masih tergolong belum optimal. Dimana hal ini dapat dilihat dari target dan realisasi produksi CPO sawit serta kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir. Kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Rendahnya kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat karena masih ada sarana dan prasarana penunjang kerja karyawan yang rusak sehingga karyawan menjadi tidak efisien dalam bekerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Jika lingkungan kerjanya memadai maka kinerja karyawan pun akan meningkat dan sebaliknya. Jika kinerja karyawan kurang baik, maka dampaknya terhadap pencapaian target dan realisasi program kerja PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai oleh karyawan PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Adapun perkembangan target dan realisasi produksi CPO sawit serta kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2019 sampai tahun 2023 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Target dan Realisasi Produksi CPO Sawit pada PT. Agrowiyana**  
**Kabupaten Tanjung Jabung Barat**  
**Tahun 2019-2023**

No	Program Kerja	Tahun														
		2019			2020			2021			2022			2023		
		T (Ton)	R (Ton)	%	T (Ton)	R (Ton)	%	T (Ton)	R (Ton)	%	T (Ton)	R (Ton)	%	T (Ton)	R (Ton)	%
1.	Menyortir Sawit TBS yang akan di produksi	1000	791	79,1	1000	819	81,9	1000	735	73,5	1000	716	71,6	1000	882	88,2
2.	Memproduksi sawit yang sudah di sortir	1000	752	75,2	1000	770	77	1000	627	62,7	1000	609	60,9	1000	824	82,4
3.	Mendistribusikan hasil CPO mentah ke perusahaan pengolahan minyak sayur	1000	742	74,2	1000	765	76,5	1000	620	62	1000	605	60,5	1000	820	82

Sumber : PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa target dan realisasi produksi CPO sawit pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dari tahun 2019 sampai tahun 2023 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum optimal. Dimana kinerja menurut Muhammad Zainur (2010: 41) merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik akan berakibat pada hasil pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dituangkan dalam bentuk tulisan dengan Judul ” **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dari tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi cenderung menurun.
2. Sarana dan prasarana kerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum memadai. Dimana masih ada sarana dan prasarana kerja karyawan yang tidak layak digunakan.
3. Kondisi lingkungan kerja non fisik karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum memadai. Dimana masih ada karyawan yang memiliki hubungan kurang baik dengan atasannya maupun sesama rekan kerjanya dan juga masih ada karyawan yang memiliki tingkat stres kerja terhadap tuntutan pekerjaan pada perusahaan.
4. Target dan realisasi produksi CPO sawit pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dari tahun 2019 sampai tahun 2023 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat?



#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu pihak perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Selain manfaat akademis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.