

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, dimana perubahan terjadi sangat cepat, ketidakpastian yang tinggi dan persaingan yang ketat, perusahaan dan para karyawannya dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Pendapat ini di dasari oleh Alwi (2001) yang berpendapat bahwa tantangan di era globalisasi saat ini berupa meningkatnya persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus melakukan restrukturisasi sebagai adanya kebutuhan efisiensi dan efektifitas organisasi, merger, dan sebagainya. Departemen SDM dalam kaitan ini harus proaktif menganalisis kemungkinan perubahan begitu cepat pada faktor-faktor lingkungan eksternal (ekonomi, teknologi, politik) yang akan berimbas pada eksistensi perusahaan.

Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya, perusahaan perlu melaksanakan serta memahami pengelolaan SDM yang efektif. Pendapat ini sesuai dengan Jackson dkk (2009) yang menjelaskan bahwa perusahaan yang konsisten, mengerti bahwa pengelolaan SDM bisa efektif karena tidak sekedar berfokus pada pegawai yang ada, tetapi membutuhkan sudut pandang jangka panjang yang paham terhadap permintaan pegawai saat ini, pegawai di masa mendatang, dan pegawai di masa lalu yang tidak lagi bekerja untuk perusahaan.

Saat ini, menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan

lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat, berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena disebabkan adanya kekurangan pemahaman para karyawan terhadap perubahan tersebut. Berbeda dengan mesin, bahan mentah, uang serta metode kerja yang merupakan benda mati yang tidak mengalami perubahan emosional yang potensial, maka faktor tenaga kerja adalah alat produksi aktif yang diperlukan untuk mendorong faktor-faktor produksi lainnya yang banyak terjadi perubahan. Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan meningkat.

Salah satu caranya, yaitu dengan mengadakan pengembangan pada sumber daya manusia yang dimiliki. Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif untuk menaikkan kinerja dan produktifitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah terjadi perubahan atau tidak. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus bisa dilakukan se-efektif mungkin supaya mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting secara perorangan dan kelompok, serta sumber daya manusia adalah bagian pendorong utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, serta maju mundurnya perusahaan ditentukan dengan adanya sumber daya manusia-nya. Untuk itu perusahaan harus bisa membuat pegawai sebagai usaha meningkatkan kinerja yang teratur. Minimnya tingkat sumber daya manusia adalah permasalahan yang dapat menyebabkan proses pembangunan serta perkembangan ekonomi nasional.

Selain itu, Hal penting yang bisa menjadi kesuksesan perusahaan adalah manusia. Sementara itu, daya guna sumber daya manusia adalah orang-orang yang mempunyai kreatifitas, energi dan motivasi dalam perusahaan supaya fungsi organisasi perusahaan bisa terlaksana dengan lancar. Sumber daya manusia mempunyai peran vital untuk perusahaan sebab bagaimanapun majunya teknologi serta banyaknya modal yang dimiliki jika tidak di tunjang sumberdaya manusia yang memadai maka target perusahaan tidak bisa tercapai.

Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki, karena karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, supaya karyawan dapat memberikan dukungan yang baik kepada para karyawannya. Karena dengan banyaknya pegawai yang memiliki kinerja maksimal, maka produktifitas suatu perusahaan akan meningkat sehingga tujuan akan dicapai dan di wujudkan. (Rahmawati, 2019).

Salah satu hal yang dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, rasa nyaman dalam lingkungan kerja bisa menambah motivasi para karyawan agar bisa bekerja dengan lebih baik lagi serta bisa memberikan

nilai positif bagi perusahaan. Dengan hal itu produktifitas pegawai juga bisa digapai dengan maksimal serta bisa meningkatkan *profit* perusahaan. Salah satu aktivitas perusahaan dalam mengasah skill karyawannya yaitu lingkungan kerja karyawan serta pengembangan sumber daya manusia. Dimana lingkungan kerja dalam perusahaan harus diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja dengan suasana kondusif bisa menambah produktivitas kerja karyawan. (Rahmawati, 2019).

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempermudah dan mempersingkat waktu dibandingkan dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif maka akan hanya membutuhkan didalam melakukan pekerjaannya. Jika di suatu perusahaan terjadi ketidaksesuaian antara karyawan yang satu dengan yang lain, maka hubungan antar karyawan akan menjadi buruk dan akan menyebabkan kekacauan dalam proses bekerja. Selain itu jika sifat atau karakter atasan yang berperilaku negatif terhadap bawahannya akan juga mempengaruhi kenyamanan dari karyawan bawahannya, karyawan akan cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan akan merasa untuk malas menyelesaikan tugas yang ada. Itu semua merupakan pengaruh yang biasa sering terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan dari karyawan tidaklah mudah karena bisa dipengaruhi dari beberapa faktor seperti: kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja serta faktor lainnya. Pernyataan ini sependapat dengan yang di katakan oleh Kuswandi (2004),

yaitu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Sejalan dengan hal tersebut Nitisemito (2002) mengartikan bahwa lingkungan kerja yaitu aktivitas yang ada area para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipegang. maka dari itu, perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Perlu disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berkaitan erat dengan proses yang ditargetkan serta tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh prestasi kinerja karyawan. Seorang karyawan bisa bekerja produktif ataupun tidak bergantung dengan motivasi, tingkat stress, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan serta tekanan sosial dan perubahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan sumber daya manusia. Merupakan hal yang penting dalam mengembangkan serta memperhatikan sumberdaya manusia. Penting bagi pengembangan sumber daya manusia dalam mensupport efektifitas untuk mencapai target suatu perusahaan agar semangat kinerja karyawan dalam bekerja serta aspek-aspek pekerjaan dirinya bisa mendukung. Persepsi dari karyawan terhadap pengembangan sumber daya manusia bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan sumber daya manusia. Semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan kinerjanya maka semakin besar tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak positif bagi perusahaan. .

Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan juga dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan berusaha untuk menumbuhkan kerja yang efektif dimana hak serta kewajiban karyawan bisa diatur dengan selaras sesuai dengan peran, fungsi dan tanggung jawab karyawan sehingga karyawan bisa berpartisipasi bagi perusahaan. Karyawan mampu bekerja dengan maksimal apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemauan dan kemampuan sehingga dapat memenuhi berbagai opsi dalam melakukan pekerjaan. Dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia, karyawan harus ditempatkan pada posisi atau jabatan sesuai dengan minat serta kemampuannya. PT. Kelinci Mas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan kayu barecore dan rotari. PT Kelinci Mas terletak di Desa Srebet Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. Penulis memilih untuk mengadakan penelitian di PT Kelinci Mas Lumajang karena adanya berbagai permasalahan di lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Tentunya PT Kelinci Mas perlu mamaksimalkan kinerja karyawannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan juga pengembangan sumber daya manusia, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Masalah lingkungan kerja yang terdapat di PT Kelinci Mas adalah ruang lingkup kerja karyawan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, hal ini terlihat tata letak kerja yang kurang efektif dapat membuat karyawan menjadi cepat bosan, serta kurangnya fasilitas yang mendukung didalam produksi menyebabkan semua pekerjaan karyawan menjadi terhambat.

Selain itu permasalahan mesin yang sering macet membuat proses produksi menjadi lambat dan menerapkan budaya malas.

Masalah lain yang terdapat dari PT. Kelinci Mas yaitu tentang pengembangan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah banyaknya keluhan dari karyawan mengenai minimnya perhatian perusahaan, terhadap perjalanan karir mereka sehingga karyawan tidak memiliki semangat kerja lalu mengakibatkan kinerja karyawan cenderung menurun dan juga membuat karyawan tidak memiliki keberanian untuk melangkah lebih maju untuk kemampuan potensial yang mereka miliki. Selain itu, kurangnya diadakan pengembangan yang sesuai dengan *job specification* serta tidak mensyaratkan ke jenjang pendidikan untuk di promosikan pada jabatan tertentu.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang”**

1.2 Rumusan Masalah

Batasan dalam penelitian ini adalah penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang.

Dari latar belakang tersebut, rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kelinci Mas Lumajang?

2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Kelinci Mas Lumajang?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kelinci Mas Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kelinci Mas Lumajang.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi STIE Widya Gama Lumajang.
Bagi STIE Widya Gama Lumajang. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi dokumen akademik yang bermanfaat untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademik..
2. Bagi PT Kelinci Mas Lumajang.

Penelitian ini diharapkan bisa memberi informasi mengenai kondisi lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia serta

pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja karyawan maupun secara tidak langsung melalui kerja di dalam perusahaan, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama di bidang sumber daya manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

3. Bagi Penulis.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi informasi berupa wawasan dan pengetahuan kepada penulis serta sebagai ilmu yang didapat dibangku kuliah dan bisa mengetahui kondisi kerja yang terjadi di dunia kerja sesungguhnya.

4. Bagi Penelitian Lebih Lanjut.

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan referensi pada bidang yang diteliti dimasa mendatang, serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

