

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT ASF merupakan perusahaan yang bergerak di bidang mainan edukasi anak dan sudah berpengalaman lebih dari 10 tahun. PT ASF didirikan pada tanggal 1 April 2005, dengan merek pertama yang diciptakan adalah fun-doh, mainan edukasi anak dengan plastisin. Saat ini sudah menciptakan sebanyak lebih dari 100 produk mainan edukasi dan merek lainnya. Produk tersebut sudah hampir tersebar di seluruh Indonesia. Hingga saat ini, PT ASF terus berkomitmen untuk mengembangkan dan menciptakan inovasi baru untuk membuat mainan anak yang bermutu dan berkualitas. Sehingga terus berusaha meningkatkan kecerdasan dan kreativitas anak Indonesia, agar dapat bertumbuh dan berkembang dengan baik di usianya.

Saat ini PT ASF memiliki 105 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi, yaitu produksi, logistik, gudang, keuangan, marketing, dan kepersonaliaan. Khusus untuk bagian produksi mempunyai jumlah karyawan sebanyak 61 karyawan yang terdiri dari karyawan berstatus tetap berjumlah 41 orang dan kontrak berjumlah 20 orang. Karyawan tetap mendapatkan fasilitas seperti gaji pokok dan tunjangan, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, dan uang makan. Sedangkan karyawan kontrak hanya mendapatkan fasilitas seperti gaji pokok, dan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Sistem kerja yang diterapkan yaitu delapan jam kerja dalam sehari, masuk mulai pukul 08.00 – 17.00 WIB dimulai dari hari Senin sampai hari Jum'at. Karyawan mendapatkan waktu istirahat 1 jam seperti perusahaan pada umumnya.

PT ASF mempunyai visi yaitu selalu menciptakan produk mainan untuk anak-anak Indonesia dengan produk yang inovatif, edukatif, dan berkualitas dalam rangka merealisasikan target produk yang berkualitas tinggi, maka karyawan bagian produksi harus bekerja sesuai SOP (*Standard Operational Procedure*) yang telah dibuat oleh PPIC (*Production Planning and Inventory Control*). Berdasarkan persyaratan yang telah ditetapkan oleh PT ASF maka karyawan bagian produksi harus memiliki pengetahuan tentang material, jumlah pemakaian material dan mampu menyelesaikan produk sesuai target yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan penilaian kinerja di perusahaan ini menyatakan, bahwa karyawan dikatakan telah mencapai target apabila hasil kerja yang diperoleh 100% dan apabila hasil kerjanya dibawah 100% maka karyawan dikatakan tidak mencapai target. Dari laporan produksi tiga bulan terakhir di tahun 2021 pencapaian target kinerja karyawan bagian produksi pada bulan September seluruh karyawan bagian produksi tidak mencapai target, bulan Oktober hanya terdapat 3 karyawan yang mencapai target dan 58 karyawan tidak mencapai target, dan bulan November hanya terdapat 3 karyawan yang mendapat target, sehingga 58 karyawan tidak mencapai target. Karyawan yang tidak mampu

mencapai target atau dinilai berkinerja rendah akan diberikan surat peringatan (SP) dan diharuskan lembur tanpa dibayar. Kinerja karyawan yang rendah telah berdampak terhadap penjualan, menyebabkan biaya produksi tinggi, sehingga penurunan pendapatan dan perkembangan perusahaan menjadi terhambat karena banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan dikhawatirkan dapat merugikan perusahaan di masa mendatang.

Berdasarkan informasi yang didapat dari bagian Personalia produksi PT ASF bahwa kinerja yang berupa hasil produksi yang mereka hasilkan menurun karena karyawan sering secara mendadak tidak masuk kerja, kurang berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga dengan perilaku kerja yang demikian mengakibatkan hasil kinerja produksi baik secara kualitas maupun kuantitas cenderung menurun. Selain itu, beberapa karyawan mengeluhkan target yang semakin bertambah 30% yang pada akhirnya mereka merasakan ketidaknyamanan, merasa bosan dan tidak betah bekerja. Hal ini terlihat dari daftar absensi karyawan yang setiap harinya mencapai 4 (empat) sampai 7 (tujuh) karyawan yang tidak masuk secara mendadak dengan alasan sakit dan tidak ada kabar.

Mangkunegara dalam Soeyitno (2013) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian kinerja karyawan bagian produksi di perusahaan PT ASF dapat dinilai berdasarkan hasil kerja yang mampu diselesaikan dibandingkan dengan target yang ditetapkan perusahaan. Apabila dilihat dari hasil kinerja kerja rata-rata para karyawan PT ASF dibandingkan dengan target di kurun waktu tiga bulan terakhir yaitu bulan September, Oktober, dan November maka dapat disimpulkan bahwa kinerja rata-rata karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan. Karyawan yang tidak mencapai target mendapatkan konsekuensi yaitu akan diberikan surat peringatan (SP) dan diharuskan lembur tanpa dibayar. Dalam usaha untuk mencapai target kinerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan tidaklah mudah, dikarenakan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Alex S. Nitisemito (2011) salah satu faktor eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Alex S. Nitisemito (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Alex S. Nitisemito (2011) terdapat dua dimensi dalam lingkungan kerja yaitu pertama lingkungan kerja fisik yang berkenaan dengan tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang digunakan karyawan untuk bekerja. Sedangkan yang kedua yaitu lingkungan kerja non fisik yaitu berkenaan dengan suasana sosial dan komunikasi antara atasan dan bawahan. Dari hasil penelitian Tetiana Ovia Rahayu (2019) mengenai “Pengaruh

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun” menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari hasil studi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap kepala produksi, yaitu DS menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang ada di PT ASF terlihat masih banyak fasilitas-fasilitas yang ada di bagian produksi dalam keadaan buruk, seperti pewarnaan pada dinding ruang produksi terdapat warna yang kusam sehingga kurang indah dilihat, kebersihan pada ruang produksi terdapat banyak debu membuat karyawan tidak nyaman bekerja dan menyebabkan karyawan mengalami gatal-gatal, pertukaran udara di dalam ruang produksi masih kurang lancar sehingga banyak karyawan yang merasakan kepanasan, dan cepat lelah, penerangan dalam ruang produksi tidak merata yaitu ada beberapa meja kerja yang terlalu terang bahkan tata letak lampu terlalu dekat dengan wajah karyawan dan ada beberapa meja kerja yang gelap. Begitu pula atap gedung ada yang bocor, kebisingan ruang produksi yang bersumber dari suara mesin skru, mesin korin, hidrolik, dan oven. Kondisi demikian dapat mempengaruhi rendahnya konsentrasi, kecepatan kerja dan kualitas kerja karyawan. Selain itu tata letak material produksi yang tidak teratur mengakibatkan keterbatasan ruang gerak karyawan untuk bekerja.

Hal tersebut tidak sesuai dengan standar kesehatan lingkungan kerja yang ditetapkan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 yaitu meliputi penerangan cahaya minimal 100 lux, temperatur 18-28 °C, sirkulasi udara minimal 15% dari luas lantai, kelembaban 40%-60%, kebisingan minimal 85 dBA, bangunan dengan ruang udara minimal 10 m³/karyawan, dan tata warna ruang kerja berwarna terang dan bersih. Kondisi lingkungan fisik yang belum memadai ini menuai beberapa keluhan seperti yang dirasakan oleh beberapa karyawan PT ASF, seperti hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan bagian produksi yang bekerja tidak mendapatkan target bagian packing yaitu FT (29 tahun) yang mengatakan sulit fokus karena suara mesin produksi yang bising dan ruang kerja panas sehingga hanya mampu mencapai 68% dari target produksi yang ditetapkan. Begitu pula MY (25 tahun) mengatakan tata letak lampu yang terlalu dekat dengan wajah membuat kepala MY pusing dan tata letak material mengakibatkan sulit bergerak sehingga hanya mampu mencapai 77% dari target produksi yang ditetapkan. Dan AP (26 tahun) menyatakan tidak semangat bekerja karena kurangnya kerjasama, sehingga hanya mampu mencapai 55% dari target produksi yang ditetapkan. Berbeda dengan NG (28 tahun) mengaku sebelum bekerja merapikan meja agar nyaman, fokus bekerja dan memiliki gerakan yang cepat sehingga mampu mencapai 100% sesuai dengan target produksi yang ditetapkan. Begitu pula dengan KR (20 tahun) menyatakan berinisiatif membersihkan meja, selalu berusaha fokus dan semangat sehingga pernah

mencapai 100% dari target produksi yang ditetapkan. Dan AD (29 tahun) selalu menjaga komunikasi, bekerjasama, dan kompak membuat semangat bekerja sehingga mencapai target 100% sesuai dengan target produksi yang ditetapkan.

Dengan demikian, apabila karyawan merasakan kondisi lingkungan kerja yang positif, seperti ruang kerjanya bersih, serba teratur rapi dan suasana kerja bersama rekan-rekan kerja kompak, sejalan dan saling membantu, maka akan membuat para karyawan tidak mudah lelah, selalu bersemangat, fokus dalam bekerja, dan berkomunikasi dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi maksimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang negatif, seperti ruang kerja yang kotor, tata letak barang tidak teratur, kurangnya kerjasama dan tidak kompak, maka akan membuat para karyawan tidak semangat, malas bekerja, dan cepat lelah sehingga membuat kinerja karyawan menjadi rendah. Hal itu sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda AEK Kanopan Sumatera Utara” yang diteliti oleh Deliana N. Nainggolan (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja paramedis. Penelitian lain yang dilakukan oleh A. Aji Trio Budianto (2015) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta” menyatakan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati (2014) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”, terdapat lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, adanya keterkaitan topik penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan tersebut, peneliti bertujuan untuk mengetahui adakah “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT ASF”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah didalam penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT ASF?
2. Bagaimana gambaran lingkungan kerja bagian produksi PT ASF?
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan bagian produksi PT ASF?
4. Bagaimana gambaran kinerja karyawan bagian produksi PT ASF berdasarkan data penunjang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT ASF
2. Mengetahui gambaran lingkungan kerja bagian produksi PT ASF
3. Mengetahui gambaran kinerja karyawan bagian produksi PT ASF
4. Mengetahui gambaran kinerja karyawan bagian produksi PT ASF berdasarkan data penunjang

1.3.2 Manfaat

Berdasarkan tujuan yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Secara teoritis penelitian ini mampu menambah wawasan dan mengembangkan serta pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk memperhatikan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk mengevaluasi kembali kondisi lingkungan kerja perusahaan.