

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang – orang yang saling berkerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu – individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara koperatif dapat mencapai hasil yang lebih daripada dilakukan oleh satu orang. Dengan demikian tiang dasar dalam pengorganisasian yaitu prinsip pembagian kerja atau *divison of labour* (Handoko, 1995). Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas – fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Sumber daya merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang benar diharapkan dapat menjadi pendorong semangat dan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja perusahaan hingga tercapainya tujuan perusahaan yang secara garis besar dibagi menjadi tiga yaitu (1) Profitabilitas (2) kelangsungan hidup perusahaan (3) kepuasan semua pihak.

Perindustrian gula di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan kebutuhan gula masyarakat yang cukup tinggi. Beberapa tahun belakangan ini pemerintah mengimpor gula dari luar negeri dan melakukan perluasan area pertanian tebu. Kebutuhan gula nasional saat ini diperkirakan 5,7 juta ton. Rinciannya 2,8 juta ton merupakan gula kristal putih (GKP) untuk konsumsi masyarakat langsung dan 2,9 juta ton gula kristal rafinasi (GKR) untuk industri. (CNN Indonesia di akses 25 september 2015)

Pabrik gula (PG) Pradjekan sebagai perusahaan yang diteliti merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengelolaan tebu yang menyediakan gula tebu, yang termasuk dalam PT Perkebunan Nusantara XI. Pabrik yang mulai beroperasi sejak zaman belanda ini berusaha memenuhi kebutuhan akan produksi gula dengan kualitas baik setiap tahunnya. Dukungan peralatan pabrik yang menunjang giling, efisiensi dan mutu produk menjadi daya tarik tersendiri untuk menghasilkan gula berkualitas. Semakin ketatnya persaingan antara perusahaan sejenis dan semakin kompleksnya masalah menyebabkan setiap kegiatan harus dilaksanakan berdasarkan perencanaan yang matang dan perhitungan yang cermat. Kemajuan industri pengelolaan gula tersebut, tidak terlepas dari semua sistem yang ada. Upaya menciptakan kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah dan sederhana, karena dalam kenyataannya masih banyak yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahlian penerapan pengelolaan gula. Penyebabnya antara lain adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Dengan melihat adanya kuantitas produksi yang kurang efektif, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Pengaruh kuantitas produksi terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk di bahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya kuantitas produksi yang efektif, maka dapat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Pada perusahaan ini perlu di tingkatkan kuantitas produksi yang efektif sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja yang baik. Apabila lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga kinerja dapat meningkat dengan sendirinya. Fakta yang ada pada PG Pradjekan Bondowoso.

Tabel 1.1 Performance 5 tahun PG Pradjekan (2006-2010)

Tahun	Kapasitas	Luas area (Ha)	Tebu digiling (Ton)	Rendemen (%)	Produksi gula	Tenaga kerja	
	Incl					Tetap	musim
2006	21.371	6.214	4.144	7.20	29578.0	389	228
2007	21.285	7.429	4.522	6.87	30828.3	363	209
2008	20.681	7.356	4.283	7.02	29888.9	334	333
2009	21.820	6.486	3.387	6.49	23407.0	307	338
2010	19.108	6.018	3.856	5.81	22388.4	308	291

Berdasarkan tabel di atas dari tahun ke tahun PG Pradjekan dalam luas area, tebu giling, rendemen, produksi gula dan jumlah karyawan mengalami fluktuasi. Produksi gula terendah terjadi pada tahun 2010 yaitu sebesar 22388.4 sedangkan produksi gula terbesar yaitu pada tahun 2007 yaitu sebesar 30828.3 ton. Jumlah karyawan tetap dari tahun ke tahun juga mengalami penurunan yang sedikit signifikan jumlah karyawan terbanyak pada tahun 2006 dan jumlah karyawan terendah pada tahun 2010.

Faktor yang diindikasikan sebagai penyebab meurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi – kondisi fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik,

warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), dan kondisi psikologis yang ada dalam organisasi (seperti suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antara sesama pegawai, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara rekan kerja. Faktor – faktor tersebut merupakan faktor lingkungan internal perusahaan, disamping lingkungan kerja internal ada lingkungan kerja eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Alasan mengapa memilih PG Pradjekan Bondowoso sebagai objek dalam penelitian ini, karena saya melihat dalam organisasi perusahaan ini masih terdapat permasalahan yang menyebabkan terganggunya kinerja karyawan pada PG Pradjekan Bondowoso salah satunya masih terjadi dalam lingkungan kerja adalah kondisi atau ruangan kerja yang kurang juga hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang terstruktur dengan baik dalam sistem organisasi dan kurangnya komunikasi antar sesama karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG Pradjekan Bondowoso?
2. Apakah variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG Pradjekan Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG Pradjekan Bondowoso.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik secara terhadap kinerja karyawan pada PG Pradjekan Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat memberikan bukti empiris mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memecahkan masalah yang ada dan untuk memberikan masukan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan bagian SDM, terutama pada lingkungan kerja.
3. Bagi peneliti dapat memperluas pengetahuan tentang penerapan ilmu – ilmu yang didapat di Perguruan Tinggi dengan kenyataan yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PG Pradjekan di Bondowoso