

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Lingkungan kerja dapat diidentifikasi sebagai tempat yang bekerja, yang berarti milieu disekitar lingkungan sosial dan profesional dimana seseorang seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang. lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada kinerja karyawan dan produktifitas. Lingkungan kerja berarti proses, sistem, struktur, alat atau kondisi dalam tempat kerja yang berdampak baik atau kinerja individu yang tidak menguntungkan. Lingkungan kerja juga termasuk kebijakan, aturan, budaya, sumberdaya, hubungan kerja, lokasi kerja, dan lingkungan internal dan eksternal faktor, yang semuanya mempengaruhi cara karyawan tersebut melakukan pekerjaan mereka fungsi. Ini adalah kualitas karyawan lingkungan kerja yang paling banyak berdampak pada tingkat karyawan motivasi dan selanjutnya kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001, h.135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982, h.183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas dan masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini ingin menguji faktor individu sebagai determinan kinerja karyawan. Sehingga, penelitian ini mengangkat judul **“Analisis Faktor-Faktor lingkungan kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Faktor-faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat menjadi sumbangan terhadap konsep mengenai kinerja terutama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi

**Manfaat Praktis**

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi alat pembelajaran yang dapat memberikan tambahan pemahaman dan pengetahuan praktis tentang kinerja karyawan PT Greenflieds Indonesia