

BAB I

PENDALUHUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masapembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan

melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu tunjangan yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri Untuk mendukung tingkat prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan prestasi kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang tenang, akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oelh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. “adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin, esok akan lebih baik dari hari ini” (Muchdarsyah, 2008:16).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Atas dasar itulah diperkirakan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

PT. Pos merupakan perusahaan Negara di bidang jasa pengiriman, yang belakangan ini banyak terdapat perusahaan-perusahaan jasa pengiriman sejenis yang menjadikan persaingan dibidang usaha jasa pengiriman semakin ketat. Maka PT. Pos pun dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi dalam menghadapi persaingan tersebut.

Untuk menunjang aktivitas PT. Pos Indonesia (Persero) selalu memotivasi karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja. Di lingkungan PT. Pos Indonesia (Persero) tercipta kondisi kekeluargaan, karena PT. Pos Indonesia (Persero) memang menanamkan sistem kekeluargaan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan atau antara pemimpin dengan bawahannya. Sehingga akan tercipta suasana nyaman dalam bekerja, tidak ada rasa takut dengan atasan, tapi akan tercipta rasa saling menghargai satu sama lain, selain itu ruang kerja juga dibuat nyaman mungkin walaupun masih ada kekurangan.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan, dilihat dari pengamatan prestasi kerja, terjadi indikasi bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) belum memberikan prestasi kerja yang maksimal. Kenaikan dan penurunan prestasi kerja tersebut dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja yang layak dapat memberikan pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Masalah Lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) di antaranya dari lingkungan fisik tata ruang antara gudang dan penerimaan paket kurang tersusun secara rapi, sehingga terlihat sempit dan ruang gerak kurang luas. Udara yang ada di sekitar perusahaan juga tercampur dengan debu dari berbagai macam barang yang ada di gudang. Selain itu juga setiap harinya karyawan harus beradaptasi dengan suara kebisingan yang dihasilkan dari kendaraan yang lalu lalang di sekitar kantor PT. Pos Indonesia (Persero) dan lain - lain. Sedangkan dari non fisik, kurangnya intensitas komunikasi antara pimpinan dan bawahan menyebabkan rasa kurang nyaman yang berakibat kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dapat mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan sehingga perlu kiranya dilakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut di atas, yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sejahteranya Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.
2. Sejahteranya Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.
3. Sejahteranya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.
2. Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya mengenai Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Kemudian

dapat dijadikan pula sebagai suatu perbandingan antara aspek teoritis dengan kenyataan di lapangan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneliti ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal Lingkungan Kerja serta pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya yang beralamat Jl. Oto Iskandardinata No.6 Tlp (0265) 332572, 333574 Kota Tasikmalaya. Website. www.posindonesia.co.id.

Dan Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih 5 bulan yaitu mulai bulan September 2018 sampai dengan Januari 2019. Adapun lebih lengkapnya mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.1, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	September 2018				Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2019			
	Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Persiapan dan Pengajuan Izin		■																		
Penyusunan Usulan Penelitian			■	■	■	■														
Bimbingan					■	■	■	■	■											
Seminar UP											■									
Revisi UP												■								
Penelitian												■	■							
Pengolahan Data													■	■						
Bimbingan													■	■	■	■	■			
Ujian Sidang Skripsi dan Komprehensif																		■		