

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dari manajemen perusahaan yang fokus pada pengelolaan aspek manusia. Tujuannya adalah untuk mengelola tenaga kerja dengan baik agar menciptakan kepuasan kerja. Manusia memegang peran penting untuk memecahkan masalah dalam perusahaan, sebagai penggerak utama yang menentukan jalannya perusahaan. Meskipun faktor-faktor lainnya telah tersedia, tanpa kontribusi manusia, perusahaan tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan arahan yang positif guna mencapai tujuan bersama (Jumang, 2019).

Industri tenun atau weaving memiliki sejarah panjang yang dimulai sejak zaman prasejarah, weaving adalah sebuah metode produksi tekstil dimana dua set benang atau benang yang berbeda dijalin pada sudut yang tepat untuk membentuk kain. Teknik tenun dasar telah digunakan oleh berbagai peradaban kuno seperti Mesir, Cina, dan peradaban Mesopotamia. Pada awalnya, proses tenun dilakukan secara manual menggunakan alat tenun sederhana. Seiring berjalannya waktu, teknologi berkembang dengan penemuan alat tenun mekanis selama revolusi industri, yang meningkatkan kapasitas produksi dan efisiensi.

Industri tenun merupakan bagian penting dari ekonomi global, terutama di negara-negara dengan tradisi tekstil yang kuat seperti India, Cina, dan Indonesia. Negara-negara ini tidak hanya memproduksi kain untuk kebutuhan domestik tetapi juga untuk ekspor ke berbagai negara di seluruh dunia. Industri ini juga memberikan lapangan kerja bagi jutaan orang, baik dalam skala kecil (pengrajin) maupun besar (pabrik).

Menurut Adhari (2021:76) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, serta berbagai faktor seperti sikap, motivasi, dan kompetensi yang mempengaruhi hasil tersebut. Masalah kinerja karyawan dalam meningkatkan lingkungan kerja secara fisik dan non fisik bisa menjadi tantangan yang signifikan bagi sebuah perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja meliputi beberapa hal sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Masing-masing perusahaan memiliki standard dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja penting namun bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang akan diperolehnya dalam suatu periode. Disamping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan dan untuk menentukan jenjang karier seseorang dengan hasil kerja yang telah diperolehnya. (Hanipah, 2023)

Adapun pengertian Lingkungan Kerja menurut Khaeruman (2021:55) lingkungan mencakup semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerja mereka, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan prestasi pegawai. Prestasi individu merupakan salah satu elemen kunci bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memiliki lingkungan kerja yang mendukung untuk memastikan produktivitas dan performa yang optimal dari karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai dapat berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Namun, ketika fasilitas yang tidak memadai, kondisi ruangan yang tidak nyaman, atau kurangnya peralatan kerja yang berkualitas menjadi hal yang sering dialami, karyawan cenderung mengalami penurunan kinerja. Ketidaknyamanan

lingkungan kerja dapat mengganggu fokus, menyebabkan kelelahan, bahkan meningkatkan tingkat stres. Sebagai hasilnya menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi manajemen yang holistik, untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan efisien dan tetap berkontribusi secara maksimal. (Lyta Lestari et al., 2017)

Lingkungan kerja yang kondusif dan kinerja yang optimal merupakan dua hal yang saling melengkapi dalam menciptakan sebuah perusahaan yang sukses. Keduanya memiliki hubungan yang erat, di mana lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Ketika karyawan merasa didukung, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat, dengan konflik interpersonal, kurangnya fasilitas, kebersihan atau ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, dapat menghambat kinerja karyawan dan bahkan menyebabkan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja secara keseluruhan. (Ayu Afrianti, 2020 )

CV Nurfitria Textile yang berlokasi di Rancaekek Bandung, akan menjadi tempat subjek penelitian. Perusahaan ini bergerak dibidang *weaving* (proses pengolahan kain tenun dari bahan baku berupa benang) sebuah perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi. Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 26 april 2024. Keadaan lingkungan kerja yang berada di bagian produksi tenun belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi, kurangnya sirkulasi udara yang menjadi faktor utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. sirkulasi udara adalah hal penting yang perlu diperhatikan di suatu perusahaan karena mayoritas waktu dihabiskan oleh karyawan di area tempat kerja mereka. Kedua kurangnya pencahayaan berdasarkan Lyta Lestari et al., (2017) peningkatan kelelahan mata dapat terjadi jika kondisi pencahayaan di

tempat kerja tidak tepat, dapat menyebabkan karyawan mengalami ketegangan pada mata, yang kemudian berdampak pada kesehatan fisik mereka. Keadaan pencahayaan yang kurang memadai juga bisa menyebabkan mata cepat lelah, menyebabkan kelelahan mental dan merusak kesehatan mata. Ketiga Terdapat bau yang tidak sedap di lokasi produksi. Udara yang terkontaminasi dapat mengganggu kesehatan karyawan secara pribadi. Polusi udara di tempat kerja dapat menyebabkan sakit kepala, iritasi mata, kelelahan, mudah tersinggung, dan depresi. Keempat kebisingan yang disebabkan oleh mesin mengakibatkan efek jangka Panjang seperti gangguan pendengaran, gangguan psikologis, stress dan kecemasan.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian**

No	Bagian	Jumlah
1	Operator / produksi	32
2	Gudang	9
3	Inspect	4
4	Supir	3
5	Staf	8
6	Security	4

Sumber : HRD CV. Nurfitria Textile

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah kinerja karyawan pada CV. Nurfitria Textile berjumlah 60 orang.

Kinerja adalah seberapa baik atau efektif seseorang dalam melakukan tugas atau mencapai tujuan tertentu adapun seberapa baik mesin atau sistem bekerja dalam melakukan fungsinya. Jadi, secara sederhana, kinerja adalah tentang melakukan sesuatu dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Pada kinerja karyawan terdapat beberapa kinerja yang baik dan kurang baik khususnya pada bidang produksi karena kurang fokus atau ketelitian dalam pekerjaannya selain itu kurangnya perhatian pimpinan kepada fasilitas lingkungan sehingga masih sering terdapat kain yang rusak atau cacat pada saat pembuatan kain.

Tabel 1.2 Data Fasilitas Pada CV. Nurfitria Textile

No	Fasilitas	Kuantitas	Kualitas	Keterangan
1	Mesin	66	Baik	Terdapat beberapa mesin yang tidak digunakan
2	Ruang kerja	6	Baik	
3	AC	1	Baik	
4	Toilet	2	Baik	
5	Wifi & lain	2	Baik	
6	Meja	9	Baik	
7	Kursi	17	Baik	
8	Ruang Meeting	1	Baik	
9	Komputer	7	Baik	
10	Printer	6	Baik	
11	Rak Arsip	2	Baik	
12	Box File	6	Baik	
13	Alat Tulis Kantor		Baik	Tergantung Kebutuhan
14	Lapangan Parkiran		Baik	Luas

Sumber : HRD CV. Nurfitria Textile

Pada tabel 1.2 hasil observasi peneliti dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan fisik pada CV. Nurfitria Textile baik namun di beberapa ruangan khususnya pada ruangan produksi kondisi lingkungan fisik masih dikatakan kurang baik dari segi udara, kebersihan dan pencayahaan. Hal ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Beberapa ventilasi di ruangan produksi berdebu sehingga menyebabkan sirkulasi udara yang buruk dan membuat panas suhu ruangan karena udara panas dari dalam yang tidak keluar.
2. Mesin tenun yang menunjukkan tanda karat atau korosi akibat kurangnya perawatan dan kebersihan sehingga bisa menyebabkan cacat pada kain.
3. Bagian ruangan produksi dan limbah kain yang hanya menggunakan skat jaring menyebabkan bau limbah yang menyebar ke dalam ruangan produksi

4. Beberapa lampu di area kerja khusus tertutup oleh debu atau kotoran sehingga intensitas cahaya yang dihasilkan berkurang.

**Tabel 1.3 Pra-Survey Lingkungan Kerja Pada Bagian produksi CV. Nurfitria Textile**

No	Indikator	Jawaban responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Lingkungan kerja berdasarkan pencahayaan di bagian produksi	7	35%	13	65%
2	Lingkungan kerja berdasarkan sirkulasi udara di bagian produksi	3	15%	17	85%
3	Lingkungan kerja berdasarkan kenyamanan membantu proses kerja yang efektif dan efisien di bagian produksi	16	80%	4	20%
4	Lingkungan kerja berdasarkan fasilitas di bagian produksi	6	30%	14	70%
5	Lingkungan kerja berdasarkan hubungan	15	75%	5	25%
	Rata-rata		47%		53%
	Jumlah responden = 20				

Sumber : hasil pra survey Mei 2024

Tabel 1.3 menunjukkan jawaban responden yang rata-rata menilai “YA” sebesar 47%. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa lingkungan kerja masih belum maksimal terutama pada sirkulasi udara dan fasilitas di bagian produksi CV Nurfitria Textile.

Dengan demikian lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan pegawai tentu saja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan produk yang di produksi sering mengalami kerusakan.

**Tabel 1.4 Pra-Survey Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Nurfitria Textile**

No	Indikator	Jawaban responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Kinerja berdasarkan kemampuan di bagian produksi	14	70%	6	30%
2	Kinerja berdasarkan target di bagian produksi	7	35%	13	65%
3	Kinerja berdasarkan penilaian di bagian produksi	7	35%	13	65%
4	Kinerja berdasarkan fokus di bagian produksi	5	25%	15	75%
5	Kinerja berdasarkan cara pengerjaannya	16	80%	4	20%
	Rata-rata		49%		51%
	Jumlah responden = 20				

Sumber : hasil pra survey Mei 2024

Tabel 1.4 menunjukkan jawaban responden yang rata-rata menilai “YA” sebesar 49%. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal terutama pada kefokus/ketelitian di bagian produksi CV Nurfitria Textile.

Dengan demikian dilihat dari hasil pra survey bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja sebesar 47% yang menyatakan “YA” dan 53% yang menyatakan “TIDAK”, hasil pra survey kinerja karyawan sebesar 49% yang menyatakan “YA” dan 51% menyatakan “TIDAK” Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Menurut penelitian M. Saifuddin Reza et al., (2023) Penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Ada pula penelitian menurut Sri Lestari et al., (2022) Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi PT Ria Panas Sipoholon RPS Sercive.

Kemudian Retno Dita Faurina et al., (2022) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin nyaman lingkungan tempat kerja dibagian konveksi semakin baik pula kinerja pada karyawan.

Menurut penelitian Dicky Muhammad Septyan et al., (2024) Hasil penelitian terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut peneliti Nastiti Edi Utami et al., (2022) Secara parsial lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Walaupun banyak peneliti yang mendukung bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi ada juga peneliti yang tidak sejalan, berikut gap research dalam penelitian ini. menurut Sri Lestari et al., (2022) menyimpulkan Meskipun penelitian telah menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun masih terdapat kurangnya analisis mendalam mengenai tantangan-tantangan khusus yang dihadapi karyawan di perusahaan ini, terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami aspek-aspek spesifik dari lingkungan kerja di PT. Ria Panas Sipoholon yang mungkin menghambat kinerja karyawan. Menurut Maghfira Dwinintya Arini et al., (2021) disimpulkan “Meskipun lingkungan kerja diakui sebagai faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa kebisingan di tempat kerja masih menjadi indikator yang berada di bawah nilai rata-rata, kurangnya fokus pada upaya perbaikan spesifik terhadap indikator kebisingan di tempat kerja”. Menurut Erika et al.,(2021) menemukan hasil

lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tuntex Garment Indonesia, Hal tersebut menunjukkan peneliti mungkin belum mendalami aspek lingkungan kerja secara spesifik, seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, atau kebersihan tempat kerja. Kemudian menurut Linda Dwi Anggun Mardika Wati (2019) menyimpulkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Meskipun penelitian telah dilakukan pada CV Madiun Garment, masih ada kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana faktor lingkungan kerja yang spesifik dalam konteks perusahaan tersebut memengaruhi kinerja karyawan.. Menurut Lena Putri S (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment. Namun karena keterbatasan fokus dalam penelitian ini masih kurang mendalami pengaruh lingkungan fisik, seperti desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, dan kebisingan, terhadap kinerja karyawan. Memahami bagaimana faktor-faktor lingkungan fisik ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan dapat menjadi area penelitian yang bernilai pemaparan tersebut merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian, walaupun hasil yang ditunjukkan ada beberapa penelitian yang bertolak belakang, artinya ada gap penelitian dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena masalah dan gap research pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi CV. Nurfitria Textile”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kondisi ruang kerja pada bagian produksi yang belum kondusif
2. Fasilitas Perusahaan pada bagian produksi masih belum tercukupi

3. Kinerja karyawan masih ada yang belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Beberapa pembatasan lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian adalah lingkungan kerja dan kinerja karyawan
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja
3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
4. Penulis hanya meneliti lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Nurfitria Textile

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang akan di sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada bagian produksi di CV. Nurfitria Textile
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Nurfitria Textile menggunakan metode SEM PLS.
3. Seberapa besar Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di CV. Nutfitria Textile.

### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilandaskan pada hasrat untuk memahami, menjelaskan, dan melakukan analisis yang lebih mendalam mengenai

1. Lingkungan Kerja Pada Bagian Produksi CV. Nurfitria Textile
2. Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Nurfitria Textile

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam berbagai aspek utama. Dalam kerangka tujuan penelitian ini, berikut adalah beberapa kontribusi yang diharapkan dari studi ini.

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi berharga untuk memperkaya pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi oleh peneliti, mahasiswa, praktisi, dan pihak lainnya. Penelitian ini membuka peluang bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan memperdalam pemahaman tentang pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Melalui penelitian ini, teori-teori dalam bidang ini dapat diperkuat dan diperbarui dengan temuan baru. Hal ini penting untuk memastikan bahwa penelitian di masa depan memiliki dasar yang kuat untuk mengeksplorasi lebih dalam dan memahami dinamika dalam lingkungan kerja.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

#### **A. Bagi Perusahaan**

Tujuan dari penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat stres, meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, serta memperbaiki komunikasi internal. Selain itu, penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan citra perusahaan, menjadi dasar pengambilan keputusan strategis, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan bisnis secara keseluruhan.

#### **B. Bagi Penulis**

penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang khususnya pada bagian produksi CV Nurfitria Textile.

## **1.7 Lokasi dan Waktu Peneletian**

### **1.7.1 Lokasi**

Penelitian dilakukan pada perusahaan CV. Nurftiria Textile yang berlokasi di kp. Bojong koneng rt 003 rw 005, Cangkuang, rancaekek, Kabupaten Bandung Jawa Barat 41162.

### 1.7.2 Waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan terhitung pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2024

**Tabel 1.5 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan Penelitian			
		Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
1	Pengajuan judul				
2	Penyusunan bab 1				
3	Penyusunan bab 2				
4	Penyusunan bab 3				
5	Penyusunan bab 4				
6	Penyusunan bab 5				

