

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan ekonomi yang terus mengalami perubahan maka setiap perusahaan yang ada, baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk selalu siap dalam mengantisipasi permasalahan dan mampu menyelesaikan kegiatan yang dilaksanakannya dengan baik. Tujuan pendirian perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, sehingga perusahaan dituntut agar dapat bersaing guna menjaga kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya.

Untuk mampu mempertahankan kelangsungan kegiatan dalam persaingan ini, suatu perusahaan dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas dari hasil produksinya tersebut. Segenap sumber daya perusahaan seperti peralatan produksi, metode pelayanan, keuangan dan sumber daya manusia perlu dikelola sebaik-baiknya berdasarkan prinsip-prinsip yang menjamin tercapainya daya guna dan hasil yang maksimal.

Perkembangan suatu perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaannya, bagaimana hasil pencapaian selama kurun waktu tertentu dan bagaimana realisasi dari target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja menjadi suatu tolak ukur bagi perusahaan, dan karyawan mempunyai peran penting bagi keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh

elemen-elemen yang berada di dalamnya, maka untuk memperbaiki kinerja suatu perusahaan perlu adanya pembinaan dari dalam yang bersifat internal.

Salah satu faktor yang memiliki peranan yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan adalah faktor tenaga kerja, karena faktor ini merupakan faktor penggerak bagi faktor-faktor produksi lainnya dalam kegiatan operasional perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset utama dalam perusahaan tentunya akan memikirkan langkah-langkah dan tindakan-tindakan apa yang akan diterapkan guna mendorong sumber daya manusia untuk lebih produktif, kreatif dan berprestasi dalam menghadapi persaingan yang ada dalam dunia usaha saat ini.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ketat. Para karyawan memegang peranan penting dan sangat strategis bagi keberlangsungan perusahaan. Jika karyawan tidak menguasai bidangnya tentu pekerjaannya akan terhambat dan mempengaruhi pekerjaan bagian lain, karena hasil pekerjaan karyawan menjadi roda bagi kemajuan perusahaan tersebut.

Salah satu perusahaan yang menghendaki peningkatan kinerjanya agar dapat bertahan dalam persaingan di dunia usaha adalah PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung, yang merupakan salah satu cabang perusahaan PT Mega Eltra.

PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung bergerak dalam bidang distributor pertanian yang usahanya adalah perdagangan pestisida, pupuk dan bibit, baik subsidi maupun non subsidi. PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung memiliki karyawan berjumlah 81 orang dan 1 orang pimpinan cabang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Mega Eltra tahun 2011

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Pemimpin Cabang	1
2.	Accounting	2
3.	Bagian Keuangan	2
4.	Bagian Marketing	66
5.	Bagian Gudang	2
6.	Personalia/ Umum	2
7.	Staf	3
8.	Supir	4
Jumlah Karyawan		82

Sumber: PT Mega Eltra 2011

Karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung yang terdapat di kantor pusat bertempat di Bandar Lampung berjumlah 16 orang karyawan termasuk pimpinan dan sisanya 66 orang karyawan masuk kedalam bagian *marketing* yang tersebar di kios Kabupaten Tulang Bawang Barat, Kabupaten Mesuji, dan Kabupaten Lampung Utara.

Adapun kinerja PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung dapat dilihat dari hasil pencapaian target penjualan yang dilakukan oleh perusahaan.

Tabel 2. Data Realisasi Penjualan PT Mega Eltra tahun 2010

Bulan	Target (ton)	Realisasi (ton)	Pencapaian (%)
Januari	592.304	380.072	64
Februari	754.484	479.485	63
Maret	964.430	548.927	56
April	974.585	712.616	73
Mei	926.587	473.807	51
Juni	804.326	524.380	65
Juli	836.183	530.425	63
Agustus	873.638	546.346	62
September	753.641	463.323	61
Oktober	792.439	514.233	64
November	789.527	371.945	47
Desember	621.459	497.072	79
Rata-rata			62

Sumber: PT Mega Eltra 2011

Berdasarkan uraian pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa target dan realisasi perusahaan pada tahun 2010 belum sepenuhnya tercapai, dengan persentase sebesar 62% menunjukkan bahwa target yang diharapkan perusahaan masih jauh dari pencapaian target minimum 85% yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan, tentunya kinerja perusahaan harus didukung juga dengan kinerja karyawan yang baik.

Berbagai cara harus ditempuh agar karyawan bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga memiliki dedikasi yang tinggi bagi perusahaan, menurut Sedarmayanti (2009) bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa kinerja perusahaan tergolong rendah karena perusahaan menetapkan standar minimum pencapaian penjualan sebesar 85% tetapi pada tahun 2010 pencapaiannya tidak berhasil. Kinerja perusahaan

yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya faktor kehadiran karyawan di tempat kerja, tingkat absensi yang tinggi tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian yang diharapkan. Hal ini dapat digambarkan dalam tabel absensi berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Absensi Karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung Tahun 2009-2010.

Bulan	Jumlah hari kerja		Jumlah karyawan		Jumlah absensi		Tingkat absensi (%)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Januari	22	21	81		35	35	1.96	2.05
Februari	20	20	81		42	47	2.59	2.90
Maret	22	23	81		48	56	2.69	3.00
April	22	21	81		50	54	3.14	3.17
Mei	21	22	81		38	42	2.23	2.35
Juni	22	22	81		45	61	2.52	3.42
Juli	23	21	81		51	33	2.73	1.92
Agustus	21	23	81		63	59	3.70	3.16
September	22	22	81		57	60	3.19	3.36
Oktober	22	20	81		44	57	2.46	3.51
November	21	22	81		40	55	2.35	3.08
Desember	23	22	81		46	50	2.46	2.80
Rata-rata							2.60	2.89

Sumber: PT Mega Eltra 2011

Tingkat absensi karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus

(Umar, 2008):

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100$$

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa pada tahun 2009 tingkat absensi tertinggi karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung terdapat pada bulan Agustus sebesar 3,70% dan terendah pada bulan Januari sebesar 1,96%. Sedangkan pada tahun 2010 tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebesar 3,51% dan terendah terjadi pada bulan Juli sebesar 1,92%.

Tingkat absensi yang tinggi dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang baik yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja karyawan di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan serta lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti penerangan, suhu, dan sebagainya (Anoraga, 1997).

Jika kondisi kerja tersebut dapat diciptakan oleh perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Adanya semangat bekerja inilah yang menjadi salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman akan sangat berpengaruh pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Rasa malas untuk masuk kerja dan adanya kebosanan dalam bekerja karena pengaruh lingkungan ini akan mempengaruhi absensi karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Berikut ini dijelaskan lingkungan kerja karyawan PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung yang bertempat di kantor pusat Bandar Lampung dan di kios-kios kabupaten. Karyawan di kantor pusat yang bertempat di Bandar Lampung mendapatkan penerangan lampu yang terang yang terdapat di setiap ruangan tetapi pada lantai 2 hanya ruang pimpinan yang memiliki penerangan yang baik, penerangan di kios tidak semua ruangan memiliki penerangan, bahkan lampu yang berfungsi baik di kios Kabupaten Tulang Bawang Barat hanya untuk ruang penjualan dan teras kios.

Dekorasi ruang di kios penataan letaknya tidak baik, terkadang barang-barang yang harusnya terletak di gudang sering kali bercampur dengan tempat penjualan. Mengenai sirkulasi udara/ventilasi tentunya suhu ruangan di setiap daerah berbeda-beda jika terdapat AC yang dapat mengatur suhu ruang tentunya karyawan akan betah berlama-lama di dalam ruangan dan sebaliknya jika suhu ruangan panas dan gerah akan membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja seperti di kios di Kabupaten Lampung Utara dan Kabupaten Tulang Bawang Barat memiliki ventilasi ruang tetapi tidak cukup menyejukkan terutama siang hari yang membuat karyawan kegerahan.

Pewarnaan kantor dan kios yang ditetapkan oleh kantor pusat di Jakarta semestinya didominasi warna biru dan putih sesuai dengan warna lambang Perusahaan dan pembaruan dilakukan secara berkala 2 tahun sekali tetapi pewarnaan yang terdapat di kios-kios pembaruan warna dapat mencapai 5 hingga 6 tahun. Keamanan saat bekerja menjadi suatu hal yang tergolong penting, karena dengan terciptanya rasa aman saat bekerja para karyawan akan fokus dan memberikan hasil terbaiknya saat bekerja. Keamanan mutlak diperlukan bagi seluruh karyawan dan tentunya perusahaan dapat memberikan rasa aman kepada karyawan.

Para karyawan di semua bagian terutama *marketing* berperan sebagai ujung tombak bagi kemajuan perusahaan, karena mereka yang berhadapan langsung kepada pelanggan, sehingga perusahaan di tingkat cabang provinsi harus dapat memperhatikan kondisi kerja para karyawan di semua bagian kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan kantor pusat. Berdasarkan uraian di atas maka

penulis tertarik untuk menulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung”.

B. Rumusan Masalah

Menurunnya semangat bekerja karyawan yang dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan yang rata-rata 2,60% tahun 2009 dan 2,89% pada tahun 2010, tingkat absensi tersebut sudah di luar batas standar minimal yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 1% dan pencapaian persentase rata-rata target penjualan hanya 62% dari penetapan minimum sebesar 85%. Tingginya tingkat absensi dan rendahnya kinerja perusahaan dapat dipengaruhi faktor lingkungan kerja yang kurang baik, seperti pewarnaan ruangan yang mulai memudar, suhu ruangan yang panas, penataan dekorasi yang buruk, aroma bau yang tercium di tempat kerja serta keamanan yang dirasakan karyawan saat sedang bekerja. Berdasarkan hal tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Eltra Cabang Provinsi Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan hasilnya dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a) Kegunaan dari aspek teoritis, dapat memberikan kajian pengetahuan tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagi penelitian selanjutnya.
- b) Untuk memperkaya informasi yang bersifat ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Sebagai masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan tentang lingkungan kerja.
- b) Menambah wawasan penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.