

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawna dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (1985:14). Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas 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 yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:16). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat 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, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:68). Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Alex S.Nitisemito (1992:25) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Menurut Soedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan dalam sebuah pekerjaan (*task environment*) mencakup elemen-elemen atau kelompok- kelompok yang tindakan maupun keinginannya mempengaruhi perusahaan secara langsung. Mereka yang mempunyai kepentingan adalah para pemegang saham, supplier, pesaing, pelanggan, kreditur, serikat pekerja, dan asosiasi dagang seperti kadin dan pemerintah, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek penekan umum yang tidak secara langsung mempengaruhi aktivitas perusahaan dalam jangka waktu pendek, tetapi dapat mempengaruhi keputusan jangka panjang perusahaan sehingga hal ini dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

.Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang dapat berkembang dengan baik, pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi tiada henti misalnya yang dilakukan oleh sejumlah perusahaan di Indonesia diantaranya: astra, aqua,

pabrik rokok jarum. Dan banyak perusahaan yang bangkrut karena gagal menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan atau lebih buruk lagi adalah kegagalan perubahan, tidak ada yang tetap kecuali perubahan tersebut. Perusahaan yang inovatif adalah mereka yang selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berasumsi bahwa apabila lingkungan kerja mereka terasa nyaman dan menyenangkan maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan dapat bertambah, namun jika dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung maka akan berpengaruh negatif juga terhadap kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjanya. Dan Penciptaan Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kegairahan kerja karyawan.

Adapun subjek yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN Malang, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang telah lama berdiri dan merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia. Selain itu PT. PLN Malang, sebagai satu – satunya perusahaan penyedia listrik dan merupakan salah satu perusahaan yang paling berpengaruh dan tetap bertahan di Indonesia, sehingga PT. PLN Malang, dapat dipastikan telah memiliki sistem manajemen yang baik dan layak untuk dipelajari.

PT. PLN Malang, merupakan penyedia jasa listrik yang selalu berhubung erat dengan masyarakat, karena merupakan produk yang selalu dibutuhkan masyarakat untuk keperluan sehari – hari. Dari berbagai layanan yang ditawarkan PT. PLN Malang misalnya Pemasangan Listrik Prabayar, Pemasangan Listrik Pasca Bayar, Permintaan Pelayanan Migrasi Listrik, Pelayanan Permintaan Perubahan Daya, Pelayanan Permintaan Perubahan Nama Pelanggan, Permintaan Perubahan Golongan tarif, dan Permintaan Penyambungan Sementara.

Dari berbagai macam pelayanan yang ditawarkan PT. PLN Malang, masih banyak konsumen yang kurang memahami proses penyambungan baru listrik dan pelayanan – pelayanan yang lain. Misalnya, Listrik Prabayar merupakan layanan baru dari PT. PLN Malang, dalam mengelola konsumsi listrik melalui meter elektronik prabayar sehingga konsumen dapat menghemat listrik secara lebih transparan. Penambahan dan Pengurangan Daya merupakan layanan PT. PLN Malang, yang dapat menambah dan mengurangi daya listrik yang dibutuhkan konsumen. Selain itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang secara kualitas baik dan dapat dipercaya dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja. Hal ini tentu diperlukan penciptaan lingkungan kerja yang baik dalam untuk mencapai tingkat kinerja yang baik dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga PT. PLN Memberikan Pelayanan yang baik terhadap karyawan khususnya dalam lingkungan kerja, seperti tataruang, kebersihan, keamanan dan fasilitas – fasilitas lainnya.

Dari gambaran di atas peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, untuk itu peneliti

mengambil judul penelitian: **“Penciptaan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Malang”**.

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1. Bagaimana penciptaan lingkungan kerja di PT. PLN Malang?

1.2.2. Apa saja bentuk penciptaan lingkungan kerja di PT. PLN Malang?

1.2.3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. PLN Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana terurai diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1.3.1. Untuk mengetahui penciptaan Lingkungan kerja di PT. PLN Malang?

2.3.2. Untuk mengetahui apa saja bentuk penciptaan lingkungan kerja di PT. PLN Malang?

3.3.3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. PLN Malang?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan penciptaan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

