

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kekuatan pokok suatu perusahaan terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM). Semakin profesionalnya SDM yang pegang kendali, maka visi misi serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif.² Sebab, karyawan merupakan salah satu asset penting yang dimiliki sebuah perusahaan. Dikatakan asset penting jika tidak ada karyawan maka sebuah perusahaan tidak bisa melakukan kegiatan operasional. Proses kerja yang dilakukan karyawan menjadi penentu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Seluruh perusahaan tentu mendambakan kegiatan operasionalnya dapat berjalan sesuai tujuan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan perlu melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja karyawannya. Tujuannya, agar seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya tumbuh menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab pada bidang masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.³ Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan dan

² M. Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), hal. 5

³ Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya", *AGORA*, Vol. 5, No. 1, 2017

membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan.⁴ Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja guna dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang. Perhatian terkait kinerja karyawan perlu dilakukan perusahaan, jika tidak diperhatikan tentu akan berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan dan berimbas pada kegiatan operasional perusahaan. Untuk menghindari hal tersebut, perusahaan dapat menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi fokus penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan tata ruang. Kedua faktor ini dianggap berpengaruh besar dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan. Sebab lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan begitu kegiatan operasional perusahaan akan berjalan sesuai harapan.

Lingkungan kerja adalah tempat kerja karyawan yang dilengkapi fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.⁵ Perusahaan sebagai tempat kerja hendaknya menyediakan lingkungan yang nyaman. Tidak dipungkiri lagi bahwa semua karyawan mengharapkan lingkungan kerjanya seperti itu. Lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman dalam bekerja. Setelah mereka merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka mereka akan

⁴ Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), hal. 1

⁵ Burhannudin, et. all., “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*”, *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 8, No. 2, Juni 2019, hal. 194

bekerja dengan sepenuh hati. Dengan begitu mereka akan memberikan hasil kerja yang maksimal bahkan mereka akan bekerja lebih produktif lagi. Hal ini ternyata sebab karyawan termotivasi oleh lingkungan kerjanya.

Menyediakan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan dan kesan tersendiri bagi karyawan, sehingga karyawan akan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Namun, hal ini berbanding terbalik jika lingkungan kerjanya tidak baik. Lingkungan yang tidak baik akan merugikan perusahaan itu sendiri. Sebab karyawan akan kehilangan konsentrasi dan tidak semangat dalam bekerja bila lingkungan kerjanya tidak kondusif dan tidak nyaman.⁶ Hal seperti ini akan memberikan dampak buruk pada hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja disini ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Untuk pengertian lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik yang ada di perusahaan. Dan untuk yang non fisik yaitu segala sesuatu yang terkait dengan hubungan kerja.

Tata ruang merupakan penyusunan perabotan beserta perlengkapan kerja dengan memperhatikan luas ruangan yang tersedia agar kegiatan perusahaan dapat berjalan maksimal. Desain ruangan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sebab desain yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan mempermudah aktivitas karyawan, sehingga kinerja yang diberikan karyawan akan maksimal. Namun sebaliknya, jika desainnya tidak sesuai dengan kebutuhan atau kegiatan operasional perusahaan maka dapat

⁶ Widha Mandasari, "*Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja: Studi Kasus pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang*", Jurnal Manajemen UDINUS, 2015, hal. 10

mengganggu aktivitas karyawan Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widi Anggraeni dan Tjutju Yuniarsih, dalam penelitiannya menunjukkan jika kondisi tata ruang ditingkatkan dan sesuai dengan kebutuhan maka efektivitas kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya.⁷

Terdapat dimensi tata ruang yang perlu diperhatikan dalam mendesain ruang kerja agar memperoleh tata ruang sempurna. Dimensi tersebut dengan memperkirakan jarak terpendek serta rangkaian kegiatan operasional untuk mempermudah dan mempercepat aktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan terkait perubahan susunan tempat kerja dan luas ruangan untuk di desain sedemikian rupa agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.⁸

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis mengambil objek penelitian di meubel Permata Wood. Meubel ini merupakan salah satu meubel yang berada di Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. Meubel yang berada di ujung timur Desa Kates ini beroperasi setiap hari kecuali hari Minggu.

Alasan peneliti memilih meubel Permata Wood ini karena melihat keuletan pemilik meubel untuk memajukan usahanya yang tengah digeluti hingga saat ini. Dengan keuletan ini pemilik meubel dapat bertahan dan terus beroperasi ditengah pandemi saat ini. Meskipun awal pandemi sempat terpuruk

⁷ Widi Anggraeni dan Tjutju Yuniarsih, “*Dampak Tata Ruang Kantor terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung*”, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 2, No. 2, Juli 2017, hal. 110

⁸ Firda Noor Oktavianti, “*Analisis Tata Ruang dalam Kenyamanan Kerja dan Optimalisasi Kinerja Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Surakarta*”, Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, Vol. 2, No. 3, Mei 2018, hal. 74

karena menurunnya pesanan, namun perusahaan ini dapat bangkit lagi dan terus berkarya. Dari kejadian tersebut kita dapat melihat bahwa perusahaan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dan terus berupaya maju agar kedepannya perusahaan dapat lebih baik lagi.

Keuletan pemilik ini juga membuat perusahaan semakin berkembang. Hal ini dapat dilihat dari progres meubel dari awal berdiri hingga sekarang. Dimana pada awal berdirinya meubel ini belum memiliki karyawan yaitu pada tahun 2008. Selanjutnya pada tahun 2012 meubel mulai merekrut karyawan karena mengalami peningkatan pesanan. Dan pada tahun 2013 pesanan semakin meningkat yang membuat pemilik meubel memutuskan untuk merekrut karyawan lebih banyak lagi untuk memaksimalkan kegiatan operasional meubel. Kemudian di tahun 2017 merekrut karyawan lagi, sebab permintaan pasar semakin banyak. Dari sini dapat dilihat bahwa meubel Permata Wood mengalami peningkatan dan berkembang dari tahun ke tahun.

Peralatan yang digunakan untuk kegiatan operasional meubel saat ini pun semakin lengkap. Dalam kegiatan operasional tentu peralatan serta perlengkapan yang digunakan menjadi kunci penting. Oleh karena itu pemilik perusahaan sangatlah memperhatikan kebutuhan peralatan yang digunakan agar hasil produksinya juga maksimal. Perhatian pemilik perusahaan terhadap peralatan dapat dilihat dari beberapa peralatan yang digunakan sekarang sudah lebih memadai jika dibandingkan dengan peralatan terdahulu. Meskipun sebagian besar peralatan yang digunakan masih manual, namun perlengkapan yang ada saat ini jauh lebih lengkap.

Fokus penelitian ini cocok dilakukan pada meubel ini. Hal ini melihat banyaknya fenomena bahwa lingkungan kerja dan tata ruang memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meubel ini peneliti melihat meskipun lingkungan kerja dan tata ruang meubel kurang maksimal pegawai tetap bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Disini peneliti melihat hal tersebut dari keadaan meubel, dimana peralatan yang digunakan sebagian besar masih manual dan penataan ruangnya masih belum tertata. Maksudnya antara ruang kerja dan gudang masih menjadi satu.

Secara umum lingkungan perusahaan di meubel ini terlihat baik dan tidak terdapat masalah. Namun, setelah diamati dan dicermati terlihat bahwa sebagian besar peralatan yang ada di meubel ini masih menggunakan peralatan manual. Untuk tata ruang yang ada di meubel ini juga belum bisa dikatakan ideal. Sebab desain dan pembagian ruangnya kurang maksimal. Hal ini bisa dilihat dari pembagian ruang, jarak terpendek, ruang gerak serta penataan perabotan yang masih belum maksimal.

Dari pemaparan tersebut peneliti ingin mengetahui dan membuktikan bagaimana peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan meubel Permata Wood. Setelah melihat bahwa lingkungan kerja dan tata ruang memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, penulis memutuskan untuk mengambil judul “*Analisis Lingkungan Kerja dan Tata Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung.*”

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana lingkungan kerja meubel Permata Wood yang ada di Desa Kates?
- b. Bagaimana tata ruang meubel Permata Wood yang ada di Desa Kates?
- c. Bagaimana kinerja karyawan meubel Permata Wood yang ada di Desa Kates?
- d. Bagaimana peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan di meubel Permata Wood Desa Kates?

C. Tujuan Penelitian

- a. Membahas lingkungan kerja meubel Permata Wood yang ada di Desa Kates.
- b. Membahas tata ruang meubel Permata Wood yang ada di Desa Kates.
- c. Membahas kinerja karyawan meubel Permata Wood yang ada di Desa Kates.
- d. Membahas peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan meubel Permata Wood yang ada di Desa Kates.

D. Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini berharap dapat bermanfaat di berbagai aspek yang terkait di dalam penelitian ini, adapun manfaat yang akan diberikan kepada 2 aspek yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan khasanah keilmuan, menambah referensi, pengetahuan dan pengalaman juga wawasan dalam bidang manajemen bisnis khususnya dalam hal peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Lembaga Penelitian

Penelitian ini memberikan wawasan baru serta teori tentang lingkungan kerja dan tata ruang dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan meubel Permata Wood.

- b. Bagi Akademik Kampus

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi perpustakaan kampus yang bermanfaat bagi mahasiswa dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan materi lingkungan kerja, tata ruang dan kinerja karyawan.

- c. Bagi Peneliti Lanjutan

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai rujukan atau referensi dalam mengkaji bidang yang sama yaitu mengenai peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan wawasan dan pemahaman bagi penulis terkait peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah pada penelitian ini yaitu:

1. Penegasan istilah Konseptual

- a. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan karyawan, hal ini menurut Soetjipto.⁹
- b. Tata ruang adalah tata cara pengaturan fasilitas-fasilitas perusahaan guna menunjang kelancaran proses produksi, menurut Wignjosoebroto. Pengaturan tersebut memanfaatkan luas ruang untuk menempatkan mesin-mesin, fasilitas produksi, kelancaran aliran material, penyimpanan material baik yang bersifat sementara maupun permanen.¹⁰

⁹ Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan”, Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Vol. 9, No. 2, 2019, hal. 275

¹⁰ Muhammad Arif, *Perancangan Tata Letak Pabrik*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), hal.

- c. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kuantitas disini sebagai jumlah hasil produktifitas mereka sedangkan kualitas sebagai hasil kerja sesuai standar yang diberikan.¹¹

2. Oprasional

- a. Lingkungan kerja ini merupakan tempat berkerja karyawan yang dilengkapi fasilitas pendukung dan berbagai hubungan kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan.
- b. Tata ruang adalah penyusunan fasilitas-fasilitas perusahaan dengan memperhatikan luas ruangan yang tersedia agar kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar.
- c. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika skripsi yang dibuat terdiri dari 6 (enam) Bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

¹¹ Ni Kadek Suryani, et. all., *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Bali: Nilacakra, 2020), hal. 2

Bab II Kajian Pustaka berisi kajian fokus, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual.

Bab III Metode Penelitian berisi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian yang berisi mengenai paparan data serta hasil temuan.

Bab V Pembahasan yang berisi mengenai analisis konfirmasi dan hubungan antara penelitian dengan teori serta penelitian yang ada.

Bab VI Penutup berisi kesimpulan penelitian dan saran.