

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang :**

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik agar dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan perusahaan sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan pengendali aktivitas perusahaan yang menjadi faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, sehingga kinerja karyawan juga akan baik dan meningkat sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan oleh karena itu organisasi yang memusatkan perhatian dan kebutuhan pada karyawannya akan meningkatkan kinerja namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Senada dengan Simamora (2006:147) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga menentukan persepsi karyawan tentang pekerjaan dan hasil kerjanya, selain itu Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja di

desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, sehingga dapat melakukan perubahan-perubahan dalam menjalankan pekerjaan. Simamora (2006:338) menyatakan bahwa kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008 : 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

CV. Tiga Pelangi Kasih atau sering disebut dengan nama Krakatau *Laundry* adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *Laundry* yang sudah berdiri sejak tahun 2001. Berawal dari usaha kecil perorangan yang melayani masyarakat langsung (*End User*) dan akhirnya dapat berkembang pesat mengikuti kebutuhan masyarakat, CV. Tiga Pelangi Kasih sangat mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan, hal ini terbukti dari fasilitas jasa antar yang disediakan untuk mempermudah konsumen dalam memakai jasa laundry, selain itu perusahaan ini juga memberikan jasa laundry gratis apabila ada pelanggan yang kurang puas terhadap pelayanan CV.Tiga Pelangi Kasih. Dari pengalaman dan perkembangan usaha yang cukup potensial dalam pengelolaan jasa *Laundry*, CV. Tiga Pelangi Kasih mampu sepenuhnya menata lingkungan kerja yang baik dari segi lingkungan kerja fisik dapat ditunjukkan melalui jaminan keamanan dalam

bekerja maupun lingkungan kerja non fisik dapat ditunjukkan melalui tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga para karyawan yang bekerja pada CV. Tiga Pelangi Kasih dapat memberikan kinerja yang baik sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka judul dalam penelitian ini adalah :  
“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiga Pelangi Kasih Bekasi.

### **B. Rumusan Masalah :**

1. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada CV. Tiga Pelangi Kasih Bekasi?
2. Variabel manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Pelangi Kasih Bekasi?

### **C. Tujuan dan Manfaat :**

1. Tujuan Penelitian :
  - a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada CV. Tiga Pelangi Kasih Bekasi
  - b. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Pelangi Kasih Bekasi

## 2. Manfaat Penelitian :

### a. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menyusun karya ilmiah dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

### b. Bagi Universitas Katolik Widya Karya Malang

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.

### c. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan masukan yang berguna dan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya.