

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, perusahaan semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama, selain itu perusahaan mampu menciptakan situasi dan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman, mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi.<sup>1</sup> Robbins yang dikutip oleh Eka Cahyani dkk. menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.<sup>2</sup> Adanya kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi maka harus terjalin *human relations* yang baik.

---

<sup>1</sup>Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm., 187.

<sup>2</sup>Eka Cahyani dkk., *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 17 No. 2, Desember 2014, hlm., 2.

*Human relations* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama.<sup>3</sup> Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Buchari Zainun *Human relations* sebagai suatu lapangan dari kegiatan manajemen lebih merupakan proses pengintegrasian manusia ke dalam suatu situasi kerja, sehingga mereka dapat didorong untuk bekerja sama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial, ekonomis, dan rohaniyah.<sup>4</sup>

Titik sentral *human relations* adalah manusia. Menurut Roethlisberger yang dikutip oleh Buchari Zainun bahwa masalah manusia hanya dapat menemukan penyelesaiannya secara kemanusiaan pula. Tetapi sering kali ditemukannya kenyataan syarat-syarat kerja sudah mencukupi tetapi masih dirasakan taraf kinerja yang rendah. Orang sering salah menafsirkan bahwa keadaan yang tidak memuaskan itu disebabkan oleh upah yang rendah atau kondisi fisik pekerja yang kurang memuaskan. Hal tersebut memang besar pengaruhnya terhadap mutu dan produktifitas kerja. Tetapi moril atau semangat kerja lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap tingkat produktifitas para pekerja. Ditinjau dari sudut pandang *human relations* dapat dikatakan bahwa moril adalah faktor yang amat menentukan. Moril yang amat rendah dapat merupakan pertanda atau indikator terpenting yang menunjukkan bahwa *human relations* dalam organisasi tidak berfungsi sebagaimana mestinya.<sup>5</sup>

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan juga sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana karyawan bekerja mempengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas pekerjaan mereka.<sup>6</sup> Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan

---

<sup>3</sup>*Ibid.* hlm., 2.

<sup>4</sup>Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, Cet. 5, Balai Aksara, Jakarta, 1989, hlm., 100.

<sup>5</sup>*Ibid.* hlm., 103

<sup>6</sup>Jay Heizer, Barry Render, *Manajemen Operasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hlm., 609.

kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Alex Nitisemito pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, maka dapat dimengerti bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi ternyata dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.<sup>7</sup>

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.<sup>8</sup> Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka Cahyani, M. Al Musadiq, Ika Ruhana, yang menyatakan bahwa variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerjasama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.

---

<sup>7</sup>Alex Sumaji, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hlm., 183.

<sup>8</sup>Nela pima dkk., *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 Nomer 2, Maret 2014, hlm., 2.

PT. Kudus Istana Furniture merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Perusahaan ini menghasilkan berbagai barang furniture seperti meja, kursi, serta anyaman-anyaman lainnya. PT. Kudus Istana Furniture ini lebih dikenal dengan sebutan PT. Rotan. Hal ini karena pada awal berdirinya perusahaan lebih menekankan pada barang furniture yang berbahan baku anyaman rotan. Namun, dengan perkembangan zaman dan banyaknya jenis barang furniture maka perusahaan ini berusaha mengaplikasikan bahan baku rotan dengan berbagai bahan baku lainnya agar tetap bersaing dengan perusahaan besar lainnya.

Gambaran berkaitan dengan masih rendahnya kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture, dapat dilihat pada pencapaian realisasi kerja pegawai yang setiap tahunnya tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan, misalnya masalah peningkatan laba perusahaan maupun peningkatan kualitas produk. Pada tahun 2015 ditargetkan laba perusahaan mencapai 100 milyar rupiah karena banyak terjadi *return* maka perusahaan dituntut untuk ganti rugi yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang akhirnya mempengaruhi laba perusahaan. Maka secara rinci data pencapaian kerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kinerja PT. Kudus Istana Furniture<sup>9</sup>**

No.	Nama Barang	Target Perusahaan	Pencapaian/Tahun 2015
1.	Rattan furniture	36.000 pcs/tahun	28.800 pcs/tahun
2.	Wooden furniture	108.000 pcs/tahun	86.400 pcs/tahun
3.	Metal	27.000 pcs/tahun	21.600 pcs/tahun
4.	Accessories	9.000 pcs/tahun	7.200 pcs/tahun

Hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun sesama karyawan yang menyebabkan tidak terjalannya komunikasi yang baik sehingga sering kali terjadi kesalahan dalam

<sup>9</sup>Dokumentasi, PT. Kudus Istana Furniture Kudus, Dikutip Tanggal 13 Mei 2016, Pada Pukul 09.30.

menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, belum optimalnya kondisi lingkungan kerja mengenai konstruksi gedung, yaitu jarak antara gudang satu dengan gudang yang lain terlalu jauh. Sehingga dalam melakukan sebuah pekerjaan seorang karyawan akan merasa terhambat dan membutuhkan waktu yang lebih lama.

Melihat kondisi tersebut, *human relations* dan lingkungan kerja yang nyaman menjadi hal yang positif bagi keberlangsungan perusahaan, terutama perusahaan yang berorientasi pada pelanggan seperti industri furniture ini. Target-target baru yang lahir setelah adanya pencapaian-pencapaian harus selalu melibatkan seluruh komponen sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karena pencapaian selanjutnya tidak mungkin berhasil tanpa karyawan-karyawan yang tumbuh kembangnya juga sejalan dengan kesuksesan perusahaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merasa tertarik untuk meneliti **"PENGARUH *HUMAN RELATIONS* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KUDOS ISTANA FURNITURE KUDUS."**

### **B. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Kudus Istana Furniture Kudus
2. Variabel yang diteliti meliputi *human relations*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *human relations* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture?

3. Apakah *human relations* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relations* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture

#### **E. Manfaat Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah referensi terhadap ilmu manajemen contohnya, *human relations* dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Sebagai bahan acuan dan referensi pada penelitian sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang.
2. Manfaat praktis
  - a. Dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh *human relations* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan khususnya pada PT. Kudus Istana Furniture dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau

yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

### 1. Bagian awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

### 2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Telaah Pustaka, bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian, bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, pembahasan dan analisis, serta implikasi penelitian.

Bab V: Penutup, bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.

### 3. Bagian akhir

Pada bagian ini berisi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.