

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



SAMPOERNA KAYOE

Gambar 1. 1 Logo PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)

Sumber : Divisi SDM PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), 2019

Pada mulanya PT. Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan Akte Pendirian No.11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama untuk pertamakalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal 1 Januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bhakti. Pada tanggal 27 April 1978 ditandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti dengan PT. Nelly Dwi Putra yang diwakili Bapak Hasan Sunarko. Direktur Utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (Bapak R.S. Dawoed diangkat menjadi Project Officer dibantu staff officer masing-masing).

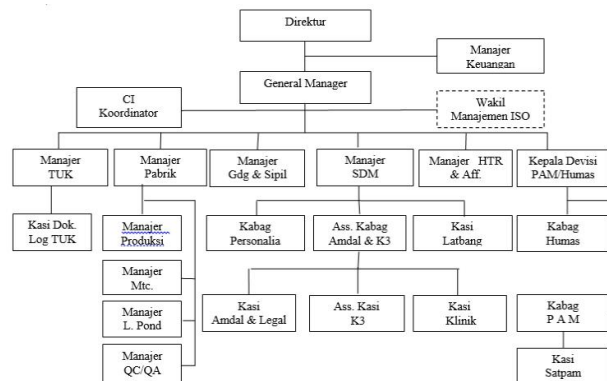
Setelah perjanjian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putri segera dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya asset mulai produksi komersial pada tanggal 1 Juni 1978 yang kemudian tanggal 1 Juni diperingati sebagai ulang tahun PT. Panca Usaha Palopo Plywood yaitu tanggal dimulainya produksi komersial.

Selanjutnya pada tanggal 06 November 2017 berubah nama menjadi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi kayu lapis (plywood). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, atau sekitar 12 Km dari Kota Administrasi Palopo, memiliki pekerja sebanyak 2698 yang terdiri dari, beberapa departemen antara lain:

1. Produksi memiliki 2135 karyawan
2. Maintenance memiliki 222 karyawan
3. Log Pond memiliki 69 karyawan
4. Gudang/Precu. memiliki 15 karyawan
5. Tata Usaha memiliki 65 karyawan
6. HTR memiliki 102 karyawan
7. PPIC/QC.QA memiliki 75 Karyawan
8. CI memiliki 4 Karyawan
9. Keuangan 5 Karyawan
10. TUK 4 Karyawan
11. Pembibitan 2 Karyawan

1.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)

Sumber : Divisi SDM PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), 2019

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sebagai salah satu negara dengan iklim tropis terbaik didunia, Indonesia memiliki karunia hasil sumber daya alam yang berlimpah dan potensi ekspor yang sangat besar. Melihat keadaan ini PT. Sumber Graha Sejahtera sebagai pemilik merek Sampoerna Kayoe secara intensif mengembangkan sumber daya kayu Indonesia hingga melanglang buana keliling dunia. Saat ini, Sampoerna Kayoe sudah memproduksi lebih dari 850.000 meter kubik kayu olahan yang berasal dari enam pabrik yang terbesar di Balaraja, Salatiga, Purwakerto, Jombang, Jambi dan Palopo. Data yang diterima detikcom, dari enam pabrik tersebut, kini Sampoerna Kayoe sudah punya porsi penjualan 49% ekspor yakni senilai US\$ 148 juta dan 51% untuk dalam negeri senilai US\$ 152,6 juta. Angka ekspor ini terus meningkat dalam waktu lima tahun terakhir dari yang tadinya US\$ 75,4 juta untuk ekspor (29%) dan US\$ 188,3 juta untuk penjualan dalam negeri (71%) Jepang yang terkenal dengan standar kualitas produk yang tinggi menjadi salah satu dari pelanggan setia produk kayu Sampoerna Kayoe asal Indonesia. Sampoerna Kayoe kini juga tengah mengembangkan impregnation technology dalam memproduksi produk decking dengan kualitas terbaik. (Detik.com, 2019)

Globalisasi saat ini tidak bisa di bendung sehingga mau tidak mau harus di hadapi atau kita terkucil dalam berbagai aspek. Tidak ada kata selain harus ada upaya reformasi untuk kesiapan diri dengan menganalisis ulang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada dalam skala yang lebih luas termasuk mendayagunakan segala sumber daya yang ada secara maksimal. Namun satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif dalam bisnis global adalah potensi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Edison *et al*, 2017:3). Untuk mencapai tujuan-tujuannya sebuah organisasi harus memiliki individu-individu dengan kompetensi unggul, yang tersedia pada saat dan tempat yang tepat (Marwansyah, 2014:2)

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja suatu organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan pada para karyawan dan juga para manajer (Fahmi, 2016:203). Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau *level* kinerja. (Suwatno *et al*, 2011:195). Karyawan yang memiliki *level* kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki *level* kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif (Suwatno *et al*, 2011:196). Tambunan *et al*. (2019) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan. Selanjutnya Aboazum *et al* (2015) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan faktor-faktor tersebut seperti budaya organisasi, pekerjaan kepuasan, pelatihan dan pengembangan dan stress. Dahlan Shakoor (2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, terbukti melalui studi empiris bahwa faktor-faktor ini berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Samson *et al*. (2015) menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja individu dipandang sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan biasanya memiliki harapan dan akan menuntut lingkungan tempat kerja yang memfasilitasi mereka untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Paita *et al*. (2015) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Chandra dan Priyanto (2016) kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar suasana kerja lebih kondusif sehingga mampu memberikan dampak yang nyaman dan positif terhadap perkembangan kinerja karyawan. Lankeshwara (2016) dalam penelitiannya perusahaan pakaian di Sri Lanka, faktor-faktor lingkungan tempat kerja memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki lingkungan tempat kerja yang tepat, ini

membantu mengurangi jumlah absensi dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan mengarah pada peningkatan jumlah produktivitas di tempat kerja. Samuel Tulenan (2015) dengan penelitian di kantor aset negara di Manado lingkungan kerja dapat diidentifikasi sebagai tempat seseorang bekerja. Lingkungan sosial dan professional dimana seseorang seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang-orang. Kualitas lingkungan tempat kerja karyawanlah yang paling berdampak pada tingkat motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan yaitu PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu, peneliti mengangkat objek penelitian ini sebagai objek penelitian karena PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kayu lapis dengan waktu kerja yaitu 24 jam dengan pembagian karyawan di bagi dalam 3 shift kerja, di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu setiap harinya menggunakan mesin-mesin produksi yang besar yang dapat menimbulkan permasalahan lingkungan seperti getaran, kebisingan, pencahayaan dan permasalahan-permasalahan lingkungan lainnya yang dapat terjadi. Hal ini didukung dengan adanya data internal perusahaan yang membuktikan bahwa permasalahan tersebut memang terjadi pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu

Patil dan Deepak (2017) penelitian ini dilakukan di industry rumah sakit di belagavi india, lingkungan kerja sangat berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan. Kondisi di sekitarnya dapat menciptakan dampak positif dan negatif pada semangat karyawan, produktivitas, dan keterlibatan. Karena tenaga kerja adalah aset perusahaan, organisasi menerapkan jumlah praktek untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan mereka. Untuk memotivasi para pekerja organisasi mengikuti praktek seperti kinerja berbasis gaji, pekerjaan keamanan dll. Oleh karena itu lingkungan kerja yang paling penting bagi karyawan untuk tinggal lama dalam organisasi dan bekerja keras. Dalam penelitian Nderi dan Kirai (2017) yang meneliti di sektor kewanatan kepolisian di Kenya Afrika menghasilkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan. Selanjutnya penelitian

Siddiqi dan Tangem (2018) yang dilakukan pada objek penelitian perusahaan asuransi di Bangladesh penelitian ini menekankan signifikansi dan pentingnya suasana kerja harus dipastikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan adapun hasilnya yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Umamaheswari (2018) pada perusahaan manufaktur di India menurut hasil penelitian ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sadegi (2013) yang dilakukan di perusahaan manufaktur di Malaysia penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dilakukan Athins *et al.* (2018) Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian (Suwatno *et al.* 2011:195). Pada setiap kinerja karyawan yang dihasilkan, perusahaan diharuskan untuk melakukan penilaian. Adapun faktor penilaian dan deskripsi penilaian kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu akan di paparkan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Deskripsi Penilaian Kinerja PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)

Faktor yang dinilai	Deskripsi
<i>Result</i> "Hasil kerja yang dihasilkan"	<i>Oustanding</i>
	<i>Superior</i>
	<i>Fully Satisfactory</i>
	<i>Needs Improvement</i>
	<i>Unsatisfactory</i>
<i>Impact</i>	Dampak positif kepada orang lain
	Campuran dampak positif/negative kepada orang lain.

“Dampak yang ditimbulkan saat berinteraksi dengan orang lain saat/setelah bekerja”	Dampak negative kepada orang lain.
<i>Effort</i> “Usaha yang telah ditunjukkan dalam mencapai target”	Usaha yang ditunjukkan dinilai 9-10 (Skala 1-10)
	Usaha yang ditunjukkan dinilai 8 atau dibawah (Skala 1 sampai 10)

Sumber : Divisi SDM PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), 2019

Adapun *rating* penilaian kinerja karyawan yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu dibagi menjadi 5 *rating* penilaian. Adapun *rating* tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1. 2 *Rating* Penilaian PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)

Rating	Keterangan
1	Sangat Baik
2	Baik
3	Cukup
4	Kurang
5	Kurang Baik

Sumber : Divisi SDM PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), 2019

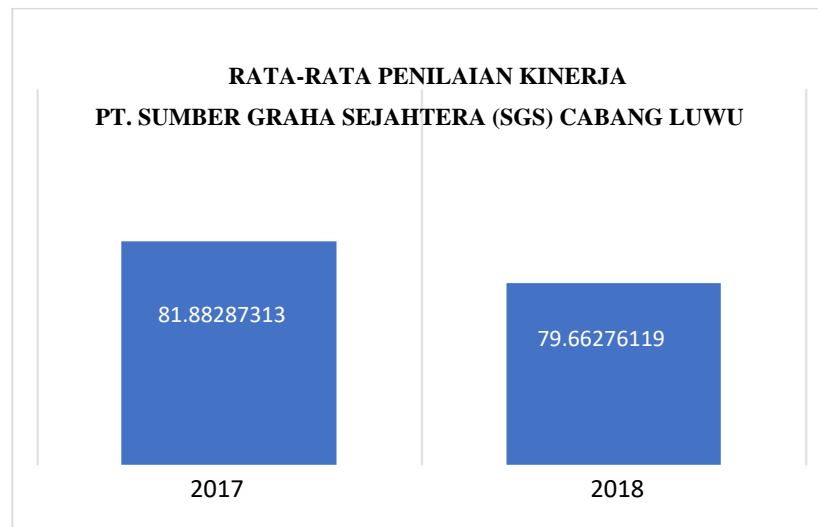
Adapun faktor penilaiannya PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu terbagi atas tiga faktor yaitu *Result*, *Impact* dan *Effort*. Ketiga faktor tersebut digunakan untuk mengukur kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu untuk setiap tahunnya. Pada Tabel 1.3 dibawah adalah rekapitulasi kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu 2 tahun ke belakang yaitu tahun 2017 dan 2018.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Kinerja Karyawan

Rating	Tahun			
	2017	Persentase (%)	2018	Persentase (%)
	Jumlah		Jumlah	
1	34	12,69%	35	13,06%
2	102	38,06%	90	33,58%
3	99	36,94%	100	37,31%
4	31	11,57%	42	15,67%
5	2	0,75%	1	0,37%
Jumlah Karyawan	268	100%	268	100%

Sumber : Divisi SDM PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), 2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu maka data kinerja karyawan tersebut di rata-ratakan sehingga mendapatkan hasil yang di tampilkan dalam bentuk grafik yang ada pada Gambar 1.3 berikut:



Gambar 1. 3 Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan

Sumber : Divisi SDM PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), 2019

Terlihat pada Gambar 1.3 bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu mengalami penurunan dari tahun 2017 ke tahun 2018 dengan selisih penurunan sebesar 2,2201189.

Marwansyah (2014:234) Masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut.

1. Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar, kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.

2. Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomik, dan lain-lain.
3. Sumberdaya. Kurangnya sumber daya atau teknologi.
4. Motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Serdamayanti, 2011:28)

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. (Kasmir, 2016:192)

Paita *et al.* (2015) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Chandra dan Priyanto (2016) kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar suasana kerja lebih kondusif sehingga mampu memberikan dampak yang nyaman dan positif terhadap perkembangan kinerja karyawan. Lankeshwara (2016) Faktor-faktor lingkungan tempat kerja memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki lingkungan tempat kerja yang tepat, ini membantu mengurangi jumlah absensi dan

dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan mengarah pada peningkatan jumlah produktivitas di tempat kerja.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 diterangkan beberapa persyaratan tentang Lingkungan Kerja Perkantoran yang memenuhi persyaratan kesehatan ada pada Tabel 1.4 :

Tabel 1.4 Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tentang Lingkungan Kerja

No	Peraturan	Persyaratan
1	Udara Ruang	Pertukaran udara 0,283 M ³ /menit/orang dengan laju ventilasi : 0,15-0,25 m/detik. Untuk ruangan kerja yang tidak menggunakan pendingin harus memiliki lubang ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi silang
2	Pencahayaan ruangan	Intensitas cahaya diruangan kerja minimal 100 Lux. Pencahayaan alam maupun buatan diupayakan agar tidak menimbulkan kesilauan dan memiliki intensitas sesuai dengan peruntukannya
3	Kebisingan di ruangan	Tingkat kebisingan diruang kerja maksimal 85 dBA. Pengaturan tata letak ruang harus sedemikisn rupa agar tidak menimbulkan kebisingan.
4	Getaran ruangan	Melengkapi ruang kerja dengan peredam getar, memperbaiki/memelihara sistem penahan getaran

Sumber :Dokumen Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2002

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu, Perusahaan yang bergerak di bidang produksi kayu lapis (*plywood*) yang setiap harinya memproduksi kayu lapis dengan menggunakan mesin-mesin berat yang dapat menimbulkan terjadinya permasalahan lingkungan kerja yang berupa kebisingaan, getaran, suhu udara yang berbagai macam permasalahan lingkungan lainnya hal ini dikuatkan dengan adanya hasil pengujian yang di lakukan oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Laporan Hasil Uji Mengenai Kebisingan

No	Lokasi	Titik Koordinat	Tanggal/Jam Pengambilan	Satuan	NAB	Hasil	Spesifikasi Metode
1	Hammer Line Core/Line	S:03°03'10.2" E:120°14'50.5"	06 Desember 2018/09.25 Wita	dBA	85	91,8	SNI-7231-2009
2	Band Saw/PI	S:03°03'15.1" E:120°14'50.5"	06 Desember 2018/09.25 Wita	dBA	85	88,9	SNI-7231-2009

Sumber : Divisi K3 PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) 2019

Setelah dilakukan pengujian oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka di peroleh hasil yang ada pada Tabel 1.5. Dalam pengujian kebisingan ini di lakukan pada lokasi *Hammer Line Core/PI* dan *Band Saw/PI* pada Tabel 1.5 untuk hasil dari pengujian ini dengan menggunakan satuan dBA untuk kedua lokasi ini nilai yang dihasilkan melebihi dari NAB (nilai ambang batas) yang telah ditentukan oleh Direktorat Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pada pengujian kebisingan ini nilai ambang batas yang ditetapkan adalah 85 dBA dan untuk hasil pengujiannya yaitu menghasilkan 91,8 dBA dan 88,9 dBA. Dari hasil pengujian ini maka dapat diketahui bahwa untuk lokasi ini terdapat indikasi kebisingan yang di timbulkan oleh mesin-mesin produksi kayu lapis (*plywood*).

Tabel 1.6 Laporan Hasil Uji Mengenai Pencahayaan

No	Lokasi	Titik Koordinat	Tanggal/Jam Pengambilan	Satuan	NAB	Hasil		Spesifikasi Metode
						Umum	Lokal	
1	Inspection/ PI Section	S:03°03'19.18" E:120°14'43.5"	06 Desember 2018/09.20 Wita	Lux	300	-	395	SNI-16-7062-2004
2	Dempul/PI Section	S:03°03'22/2" E:120°14'42.2"	06 Desember 2018/09.20 Wita	Lux	300	-	325	SNI-16-7062-2004
3	Glue Spreader/PI Section	S:03°03'19.7" E:120°14'43.5"	06 Desember 2018/09.20 Wita	Lux	300	-	107	SNI-16-7062-2004

4	Pairing/PI Section	S:03°03'16.0" E:120°14'45.9"	06 Desember 2018/09.20 Wita	Lux	300	-	152	SNI-16-7062-2004
5	Setting Core/PI Section	S:03°03'22.2" E:120°14'45.9"	06 Desember 2018/09.20 Wita	Lux	300	-	58	SNI-16-7062-2004

Sumber : Divisi K3 PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) 2019

Pengujian selanjutnya yang di lakukan Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu pencahayaan. Setelah dilakukan pengujian yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.6 diperoleh hasil bahwa untuk lokasi *Inspection/PI Section* dan *Dempul/PI Section* dihasilkan nilai sebesar 395 dan 325 Lux dengan NAB (nilai ambang batas) yang telah ditentukan yaitu sebesar 300 Lux untuk pengujian mengenai pencahayaan diartikan bahwa terdapat indikasi permasalahan mengenai pencahayaan untuk kedua lokasi pengujian diatas.

Tabel 1.7 Laporan Hasil Uji Mengenai Udara Lingkungan Kerja

No	Parameter	Satuan	NAB	Hasil	Spesifikasi Metode
1	Sulfur Dio ksida (SO ₂)	mg/m ³	0,25	<0,017	SNI 19-7119.7 –2005
2	Nitrogen Dioksida(NO ₂)	mg/m ³	0,2	0,082	SNI 19-7119.7 –2005
3	Karbon Mo noksida (CO)	mg/m ³	29	0,875	Direct Reading
4	Partikel (TSP)	mg/m ³	10	0,087	Gravimetri
5	Timah Hita m (Pb)	mg/m ³	0,05	<0,0001	Gravimetri – ASS

Sumber : Divisi K3 PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) 2019

Pengujian selanjutnya yaitu mengenai udara yang ada di PT. Sumber Garaha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu pada Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa untuk semua parameter yang telah diuji nilai yang dihasilkan tidak ada yang melebihi dari NAB (nilai ambang batas) yang telah ditentukan oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja hal ini dapat diartikan bahwa untuk hasil mengenai suhu udara tidak ditemukan indikasi

permasalahan maka dari itu tidak ada pencermaran udara yang terjadi akibat proses produksi yang dilakukan perusahaan.

Menurut hasil wawancara peneliti pada tanggal 25 Juni 2019 dengan salah satu karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Ibu A yang menjabat sebagai staff ahli di bagian SDM dalam menjelaskan bahwa di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu memiliki 2698 karyawan dan dibagian produksi karyawan dibagi menjadi 3 shift kerja dengan jumlah karyawan sebanyak 2135 karyawan. Shift pertama dimulai dari jam 08:00 – 15:30, Shift kedua dimulai dari jam 16:00-23:30 dan shift ketiga 00:00-07:30 untuk pershiftnya karyawan dibagi menjadi ±700 orang. Pada unit produksi ini banyak karyawan yang tidak saling mengenal satu sama lain ini disebabkan karena jumlah karyawan pada unit produksi cukup banyak sehingga memungkinkan untuk karyawan tidak saling mengenal satu sama lain sehingga hubungan kerja yang terjalin antar karyawan kurang baik.

Pada penelitian terdahulu yang membahas mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya di berbagai industri. Dalam penelitian Nderi dan Kirai (2017) yang meneliti di sektor keamanan kepolisian di Kenya Afrika menghasilkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan. Selanjutnya penelitian Siddiqi dan Tangem (2018) yang dilakukan pada objek penelitian perusahaan asuransi di Bangladesh penelitian ini menekankan signifikansi dan pentingnya suasana kerja harus dipastikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan adapun hasilnya yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Umamaheswari (2018) pada perusahaan manufaktur di India menurut hasil penelitian ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sadegi (2013) yang dilakukan di perusahaan manufaktur di Malaysia penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dilakukan Athins *et al.* (2018) Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian-penelitian di atas yang dilakukan dari berbagai negara dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**

1.3 Rumusan Masalah

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi kayu lapis (*plywood*). PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu untuk setiap harinya memproduksi kayu lapis untuk kemudian di jual dan di pasarkan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi produktivitas kinerja seseorang meningkat. Apabila karyawan telah merasa nyaman berada dalam suatu perusahaan maka karyawan akan merasa betah berada dalam lingkungan perusahaan, secara tidak langsung hal ini dapat membantu untuk mengurangi absensi karyawan. Setelah dilakukan *survey* maka terdapat indikasi permasalahan lingkungan kerja yang disebabkan oleh mesin-mesin produksi yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja, hal ini dilihat dengan adanya data perusahaan untuk beberapa indikator lingkungan kerja yang melebihi nilai ambang batas yang telah ditentukan sehingga menyebabkan kualitas kerja karyawan terganggu. Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu?
2. Bagaimana kinerja karyawan yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis :

1.5.1 Aspek Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan penambahan ilmu bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu, hal ini di harapkan dapat menjadi pengarah atau masukan bagi kegiatan yang berjalan di perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam V BAB, yang terdiri dari:

- BAB 1 : PENDAHULUAN. Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian,

tujuan penelitian, manfaat penelitian dan ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJUAN PUSTAKA. Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN. Dalam bab ini membahas tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variable, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, analisis data, pengujian hipotesis serta menentukan model regresi

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Bab ini menguraikan tentang penjelasan hasil penelitian dan pembahasan, dimana pada bab ini dikemukakan hasil penelitian yang telah dilakukan yang terdiri dari statistika deskriptif, penentuan model penelitian, dan pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP. Dalam Bab ini adalah bab penutup dimana penulis akan mengemukakan kesimpulan dan saran dari penelitian dan hasil penelitian yang dilakukan.

HALAMAN SENGAJA DIKOSONGKAN