

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Situasi kemajuan sekarang terjadi pada lapangan kerja khususnya perusahaan yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap orientasi yang berpengaruh terhadap perubahan dengan skala atau target yang telah ditetapkan perusahaan. Didalam memenuhi target perusahaan memiliki strategi dan prosedur ketentuan standar perusahaan diantaranya adalah sumber daya manusia. Pada situasi sekarang perusahaan berupaya melakukan suatu upaya dan terobosan baru untuk meningkatkan, menguatkan keunggulan didalam bersaing secara kompetitif dan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memenuhi standar perusahaan.

Perkembangan didalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor pendorong diantaranya faktor sumber daya manusia dan menjadi tuntutan sebuah perusahaan untuk terus mengalami perubahan dan perkembangan menjadi yang lebih baik. Didalam perkembangan tersebut faktor sumber daya manusia memiliki pengaruh besar hal itu dikarenakan adanya perkembangan ilmu pengetahuan akan manajemen, perubahan zaman dan teknologi serta komunikasi sehingga karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri. Di perusahaan memiliki manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia dimana memiliki tugas yaitu merencanakan sdm, melakukan perekrutan tenaga kerja, penempatan, pengembangan dan pembinaan tenaga kerja, Dari uraian tersebut dapat disimpulkan *human capital* (SDM) atau yang sekarang ini lebih dikenal dengan *human resources* merupakan sebuah aset utama dalam mempertahankan kemampuan produktivitas serta keberadaan (ekstensi) sehingga terjadi efisiensi dan efektifitas di dalam perusahaan.

Tujuan perusahaan tergantung kepada sumber daya manusia dibandingkan dengan sistemnya dalam pencapaiannya. Fungsi dari sumber daya manusia tersebut bergantung dan berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam bergerak ke arah yang lebih baik dari ketentuan perusahaan yang telah ditetapkan, terjadi interaksi sehingga hubungan kemanusiaan terbentuk dengan terjalin kerja sama. Hubungan kemanusiaan atau lebih dikenal dengan istilah *human relation* diantara sesama rekan kerja maupun dengan atasan merupakan point penting dalam meningkatkan keharmonisan interaksi karyawan serta dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja. Didalam melakukan kerja sama tim, diperlukan kekompakan sehingga terjadi interaksi secara berulang yang dapat mempengaruhi kinerja dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan, untuk itu kondisi lingkungan kerja perlu diatur senyaman mungkin sehingga dapat melahirkan lingkungan kerja yang kontributif dengan penuh kebahagiaan.

Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi jiwa karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan agar melakukan aktivitas kerja yang optimal. Kondisi lingkungan kerja yang standar diantaranya kebersihan terjaga, ketenangan, serta memiliki sirkulasi udara yang baik. Dengan kondisi lingkungan yang baik karyawan merasa damai, menyenangkan, dan semangat menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut yaitu fisik yang berupa aset-aset perusahaan untuk menunjang dan mendukung pekerjaan, non fisik berupa lingkungan kerja secara keseluruhan yang berkaitan dengan perilaku orang lain atau karyawan di tempat kerja . Tantangan kondisi lingkungan kerja saat sekarang ini adalah perubahan yang sangat drastis yang diakibatkan oleh pandemic covid 19, banyak diantara karyawan melakukan pekerjaan mereka dari rumah atau *Work From Home* ( WFH ) dan sebagian melakukan pekerjaan di kantor dengan dibatasi, pengaruhnya juga terhadap kondisi lingkungan kerja mempengaruhi motivasi dan antusiasme kerja karyawan. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya

melakukan upaya agar karyawan tidak mengalami kebosanan dan kejenuhan akibat dari kondisi tersebut.

Didalam pengelolaan sumber daya manusia, suatu point yang tidak kalah penting yaitu mengenai kinerja karyawan. Dengan memiliki kinerja yang baik, karyawan dapat menyelesaikan suatu permasalahan dan hambatan didalam perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Melalui kinerja semua karyawan dapat meningkatkan *Human Relations (human capital)* dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang berkontributif dan sehat bagi karyawan dan jauh dari konteks lingkungan kerja toxic yang memiliki impresi terhadap kondisi kesehatan dan mental seorang karyawan. Perusahaan dapat bertahan dan berkembang dengan pesat, langkah yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan produktivitas terkait dengan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia serta sistem manajemen didalam perusahaan sehingga memiliki potensi yang besar untuk melakukan kinerja di perusahaan. Didalam kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan evaluasi yang berguna untuk pertumbuhan, pengembangan management perusahaan serta mengukur dan mengetahui peningkatan dari kinerja sebelumnya.

Kinerja karyawan terbentuk dari *attitude* kerja didalam melakukan aktivitas dikondisi lingkungan kerja, memiliki pengaruh besar untuk karyawan didalam meningkatkan dan mengembangkan karir diperusahaan diantaranya sikap disiplin, berintegritas, professional. Dengan adanya kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta hasil yang optimal sesuai target. Oleh sebab itu semua staff dan karyawan perusahaan harus bekerja dengan efektif dan efisien serta bekerja sama dan koordinasi di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai sumber daya yang ada.

Didalam situasi sekarang ini, masih banyak sekali karyawan yang *resign*/keluar dari perusahaan yang diakibatkan adanya permasalahan *Human*

*Relations* ( Hubungan Antar Manusia ) antara dengan karyawan maupun dengan atasan. Selain itu juga permasalahan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung bagi karyawan sehingga mengakibatkan kinerja buruk yang pengaruhnya kepada produktivitas perusahaan.

Taman Mini Indonesia Indah atau yang lebih *famous* (terkenal) TMII, merupakan destinasi kawasan darmawisata (rekreasi) dengan dilatarbelakangi dari keberadaan lingkungan dan budaya yang mengadvokasi talenta berkualitas. Pada situasi sekarang Taman Mini Indonesia sedang mengalami pengambilalihan manajemen atau pengelolaan dari Yayasan Harapan Kita (YHK) kepada PT TWC Borobudur. Pada kondisi transisi Taman Mini masih beroperasi seperti biasa, namun dari pihak manajemen akan memberikan inovasi manajemen yang lebih baik. Karyawan yang ada di Taman Mini Indonesia bervariasi mulai dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, ras, budaya sehingga timbul hubungan antar karyawan (*human relations*) yang unik dari berbagai golongan, kondisi lingkungan kerja yang unik dari adanya *human relations* itu dan pengaruhnya terhadap kinerja pada seorang individu.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan riset penelitian yang berjudul “ **Analisis Pengaruh *Human Relations* ( Hubungan Antar Manusia ) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Mini Indonesia Indah**”.

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Adapun batasan didalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian bertempat pada Kantor Taman Mini Indonesia Indah .
2. Variabel yang diteliti mengenai *human relations* ( hubungan antar manusia ), kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pengertian yang telah diuraikan diatas ,maka permasalahan didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *human relations* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah ?
2. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah ?
3. Apakah *human relations* ( hubungan antar manusia ) dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Taman Mini Indonesia Indah ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *human relations* ( hubungan antar manusia ) terhadap kinerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah.
2. Untuk menganalisis pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah.
3. Untuk menganalisis pengaruh *human relations* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah.

### **1.5 Manfaat/Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat atau kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Pada hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk referensi, sumber informasi, dan masukan untuk penelitian selanjutnya dibidang yang serupa.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi Taman Mini Indonesia Indah agar dapat mengimplikasikan *human relations* dan kondisi lingkungan kerja yang tepat, dapat diterima karyawan serta diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Penulis

Sebagai sumber informasi dan pengetahuan mengenai *human relations* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah.

#### 3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan masukan, sumber informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan objek serta permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

