BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang sangat berpengaruh, dan salah satu faktor adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM). Handoko (2008 : 24), Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan .Menurut Hariandja (2005 : 68), pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya dengan benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang dapat bersaing di era globalisasi ini adalah sumber daya manusia yang berkualitas yang di miliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya akan diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana dan terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-

gerik pasar tenaga kerja dan secara cepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan pasar. Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) perusahaan dari segi kualitas, karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting (Indrawati, 2011 : 28). Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin dan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2008 : 90), kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor di atas salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Organisasi harus bisa menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar mampu

memancing karyawan untuk bekerja dengan produktif, penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang di lakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Kemudian menurut Schwartz,et al (2007), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurukan tingkat produktivitas maupun moral karyawan sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Menurut Sedarmayanti (2007 : 100) Lingkungan kerja sendiri di bagi menjadi 2, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun menurut Moekijat (2011 : 58) faktor-faktor yang penting dari lingkungan kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah : a. Tata Ruang, b. Penerangan, c. Warna, d. Pertukaran udara (ventilasi), e. Musik, f. Suara (tingkat kebisingan). Perencanaan untuk lingkungan kerja fisik tidak dapat dipertimbangkan secara terpisah dari bidang-bidang perencanaan kantor yang penting lainnya. Semuanya harus di koordinasikan dengan seksama, misalnya tata ruang kantor harus dihubungkan dengan penerangan dan

penggunaan mesin-mesin dengan pengendalian suara. Selanjutnya penerangan didalam ruang kantor tergantung kepada warna yang dipakai.

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi physiology dan psychologist karyawan dalam bekerja. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.

b. Hubungan antar pegawai (Sesama rekan kerja).

c. Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

Nitisemito, (2000:171)

Lingkungan kerja non fisik yang tercipta dapat menumbuhkan suasana keja yang aman dan nyaman sehingga menghindarkan kelesuan karyawan serta mampu menumbuhkan gairah kerja karyawan. Akibatnya resiko sress kerja terhindari, pekerjaan yang diberikan tidak menjadi sebuah beban karyawan, tugas dang fungsi karyawan berjalan dengan baik dan tujuan yang diinginkan organisasi tercapai.

PT. Maspion yang merupakan objek penelitian ini adalah salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang Industri dengan lokasi kantor di Jalan Kembang Jepun, Kecamatan Pabean Cantian, Kota Surabaya memiliki jumlah karyawan tetap 100 orang yang tersebar di berbagai unit kerja.

Menurut saya sebagai peneliti, masih saja ada karyawan yang terkadang terlambat masuk setelah jam istirahat, Selain itu Lingkungan kerja fisik di PT.

Maspion juga kurang mendukung untuk karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat dari banyaknya file-file yang berserakan di meja, suhu udara yang kurang teratur di sebagian ruangan yang dikarenakan belum adanya alat untuk mengatur suhu udara,lampu penerangan kurang maksimal dan masih ada beberapa masalah lain yang menghambat kinerja karyawan PT. Maspion. Hal ini di perkuat setelah melakukan wawancara lebih lanjut dengan karyawan di lokasi penelitian

Lingkungan kerja non fisik di PT. Maspion juga kurang mendukung karena adanya hubungan yang kurang harmonis antar karyawan, Pembagian tugas yang di berikan oleh atasan kurang di terima dengan baik sehingga mengakibatkan kecemburuan antar karyawan.Sehingga terjadinya masalah yang terkadang timbul di antar karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maspion Surabaya"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara positif terhadap kinerja karyawan di PT.Maspion Surabaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik secara positif terhadap kinerja karyawan di PT.Maspion Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Maspion Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Maspion Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Praktis**

   Diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. **Manfaat Akademis**

   Diharapkan mampu untuk mengimplementasikan teori yang telah di pelajari selama menempuh pekuliahan, Khususnya memperdalam wawasan dan pengetahuan terhadap pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

3. **Bagi Penelitian Selanjutnya**

   Diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari 5 bab yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang atau permasalahan yg ada, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa sub bab yang tercakup dalam bab ini adalah landasan teori, penelitian sebelumnya, dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini tentang pendekatan penelitian, kerangka konseptual, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, batas dan asumsi penelitian, jenis dan sumber data, model dan teknik analisa, batasan istilah, dan flow chart.*

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Tercakup dalam bab ini adalah gambaran umum perusahaan dan deskripsi hasil penelitian, analisis model, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab terakhir, bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.