

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud jika tidak ada dedikasi dan komitmen sumberdaya manusia diperusahaan. Menurut Hasibuan (2016:12) manusia selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Perencanaan sumberdaya manusia yang baik dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemimpin perusahaan memiliki peran penting dalam mengelola sumberdaya manusia agar berkualitas dan mampu melaksanakan tugas yang diharapkan perusahaan sehingga dapat mencapai produktivitas yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016:98) produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara output (barang/jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan, uang). Output perusahaan berkaitan dengan barang atau jasa. Sedangkan inputnya meliputi tenaga kerja, bahan material, maupun modal. Produktivitas dapat tercapai apabila output yang dihasilkan perusahaan lebih besar nilainya daripada inputnya. Oleh sebab itu, diperlukan pengoptimalan produktivitas kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu perusahaan, tanpa adanya sumberdaya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya perusahaan tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari produktivitasnya (Notoadmojo,2009:25). Dalam hal ini kualitas sumberdaya manusia terlihat dari hasil kerja yang

diselesaikan. Menurut Tjiptono (2009:54) produktivitas mengacu kepada derajat keefektifan, efisiensi dalam penggunaan sumberdaya, sedangkan pengertian dalam perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk menjadi individu yang terus berkembang. Produktivitas karyawan diukur dari output yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan. Semakin produktif karyawan, maka semakin optimal output yang dihasilkan. Manajemen sumberdaya manusia memiliki peran penting untuk ikut merancang program yang dapat mendukung pekerjaan sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat.

Karyawan perusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil kerja yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan tersebut misalnya penerangan yang ada diperusahaan apakah itu cukup terang, atau redup, udara yang sejuk dan menyegarkan, lingkungan kerja yang aman serta hubungan yang baik dan harmonis antar karyawan dan juga pimpinan. Ketika karyawan berada dalam lingkungan perusahaan yang nyaman, aman, dan hubungan kerja antara karyawan dan juga dengan atasan berjalan dengan baik maka akan membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya secara optimal, yang akan berpengaruh pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Sehingga dengan hal tersebut, akan mendorong efektivitas organisasi dalam menjalankan aktivitasnya.

Implementasi manajemen perusahaan dalam mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta lingkungan kerja yang aman. Menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan yang harmonis antar karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain:

pengaturan penerangan, tingkat kerja, maupun kebisingan. Penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Sehingga terdapat suatu asumsi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai.

Menurut Daft (2013:641) apabila lingkungan tempat kerja mereka terasa nyaman dan menyenangkan maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan dapat bertambah, namun jika kondisi lingkungan kurang mendukung maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tersebut. Menurut Supardi (2003:37) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah dalam kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini lingkungan kerja fisik dapat berupa segala sesuatu yang dapat dilihat dan diraba serta dirasakan keberadaannya yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi cara kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Mangkunegara (2011:105) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan fisik tersebut seperti, suara bising dari mesin produksi, lampu penerangan, suara bising kendaraan, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang berkualitas agar

para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozi dan Syaikhudin (2020); Septianti (2016); Radito (2016) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi.

Selain lingkungan kerja fisik, terdapat juga lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Septianti, 2016). Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja yang baik dan komunikasi yang lancar baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan juga memiliki pengaruh besar terhadap pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Mangkunegara, 2011:107). Hal ini berarti apabila suasana kerja perusahaan kondusif dan peraturan kerja yang adil maka karyawan juga merasa nyaman dalam bekerja. Selain hal tersebut, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis antara karyawan, karyawan dengan atasan dapat membuat karyawan betah berada diperusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Hal tersebut dapat memicu peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozi dan Syaikhudin (2020); Septianti (2016); Radito (2016) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja non fisik di perusahaan terjalin harmonis dan kondusif maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) yang menguji pengaruh penerapan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja studi empiris pada karyawan

kantor camat Muara Payang Kabupaten Lahat. Pada penelitian ini penulis memilih salah satu perusahaan di Indonesia yang akan dijadikan objek penelitian adalah PT POS (Persero) Magetan. PT POS (Persero) Magetan ini beralamat di Jalan Ahmad Yani Dusun Onggoprayan, Kepolorejo, Kecamatan Magetan, Kabupaten Magetan kode pos 63311. Tujuan PT POS (Persero) Magetan yaitu menjadi pilihan utama layanan logistik dan jasa keuangan. Oleh sebab itu, dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan wajib memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Karyawan perusahaan merupakan kunci utama dalam memberikan pelayanan bagi konsumen. PT POS (Persero) Magetan dipilih sebagai objek penelitian karena PT POS (Persero) Magetan merupakan salah satu perusahaan yang telah lama berdiri dan masih terus eksis sampai saat ini, sehingga PT POS (Persero) Magetan dapat di perhitungkan produktivitas kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka kemampuan karyawan dapat optimal dan mendapatkan banyak manfaat besar dari tersedianya sarana dan prasarana yang menghasilkan (*output*) semaksimal mungkin. Dalam penyelenggaraan kegiatan suatu perusahaan tentunya lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang perlu diatur.

Kondisi lingkungan kerja di PT POS (Persero) Magetan juga dibedakan terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Dalam hal ini lingkungan kerja fisik di dalam PT POS (Persero) Magetan terdapat ruang kerja karyawan dengan luas ruangan yang tidak begitu lebar, penerangan yang ada di dalam kantor kurang begitu terang dan sirkulasi udara yang kurang baik sehingga ruang kerja karyawan kurang mendapat udara dari luar. Lingkungan kerja non fisik di PT POS (Persero) Magetan, karyawan memiliki hubungan kerjasama yang baik, jarang terjadi konflik antar karyawan, dan struktur tugas yang jelas. Berdasarkan uraian mengenai kondisi lingkungan kerja tersebut maka peneliti ingin menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, peneliti merumuskan penelitian berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan PT POS (PERSERO) MAGETAN.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mengangkat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos (Persero) Magetan?
- b. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos (Persero) Magetan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan perumusan masalah tersebut adalah:

- a. Menguji signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos (Persero) Magetan.
- b. Menguji signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos (Persero) Magetan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta tambahan literatur mengenai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Selain hal tersebut diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi bagi penelitian yang selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan

dalam melakukan pekerjaan, khususnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dijelaskan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi penjelasan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai variabel dalam penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, rerangka penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi penjelasan mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, dan metode analisis data seperti apa yang dilakukan.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab simpulan, keterbatasan, dan saran berisi mengenai simpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.