

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu: *men, money, methode, material, machine, dan market*. Unsur (*men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen yang mengatur unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Suwatno, 2006).

Manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan (Suwatno:2006).

Terdapat faktor – faktor penting yang sangat berhubungan dengan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam hal meningkatkan serta mengembangkan perusahaan seperti: kinerja karyawan, disiplin, motivasi dan lain lain. Kemudian perusahaan dikatakan akan berkembang apabila kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan tersebut dinilai baik, sebaliknya

apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk perusahaan pun akan sulit berkembang. Masalah inilah yang sering kita temukan dalam perusahaan, ketika suatu perusahaan yang tidak bisa mengelola sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang sangat penting adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya tinggi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berada di perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan. manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Ketidaksesuaian 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. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas maupun kuantitasnya.

PT. Wiska merupakan perusahaan berbentuk perseroan terbatas (PT) yang bergerak di bidang industri tekstil yang beralamat di Jalan Raya Bandung – Garut Km 20,9 Rancaekek- Kabupaten Sumedang. Perusahaan ini menghasilkan produk berupa kain pel, kain vitrage, kain brukat berbahan dasar poliester – nilon, kain handuk berbahan dasar kapas – poliester, dan kain berbahan dasar poliester seperti gordena, tille, taplak meja, paragon, dan selimut. Pemasaran produk dari PT Wiska terbagi menjadi 2 segmentasi, yaitu 70% ekspor dengan negara tujuan seperti Malaysia, Swedia, Kanada, Australia, India, Timur Tengah, Taiwan, dan Jepang. Pemasaran dalam negeri sebesar 30% difokuskan untuk kota-kota besar seperti Bandung, Jakarta, Surabaya, Malang, Sukabumi, Semarang, Medan dan Ujung pandang. Terpenuhinya hasil produksi pada PT Wiska dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik. Berikut tabel tingkat jumlah kehadiran karyawan di PT Wiska Rancaekek pada tahun 2005-2010.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT Wiska Rancaekek
Tahun 2005-2010

Tingkat Keluar Masuk	Tahun					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Karyawan	83,5%	83,1%	84%	83,6 %	83,0%	82,9%

Sumber: PT Wiska Rancaekek

Dilihat dari tabel di atas, bahwa persentasi tingkat jumlah kehadiran karyawan di PT Wiska Karyawan semakin menurun, dimana kehadiran karyawan pada tahun 2005 mencapai 83,5 %, pada tahun 2006 menjadi 83,1%, meningkat pada tahun 2007 sebesar 84%, dan turun terus menurun pada tahun – tahun berikutnya yaitu pada 2008 sebesar 83,6%, tahun 2009 sebesar 83,0% tahun 2010 sebesar 82,9%.

Dalam bekerja, karyawan membutuhkan faktor pendukung agar karyawan mempunyai semangat dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hal tersebut perlu diperhatikan bagi perusahaan karena kinerja karyawan merupakan hal terpenting untuk mencapai sasaran dan tujuan pencapaian perusahaan dan salah satu faktor pendukung tersebut adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak baik bagi kinerja seseorang. Rasa aman dan nyaman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan. Karyawan selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Nitisemito (1984:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan selalu menuntut lingkungan

tempat mereka bekerja nyaman sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Karyawan tidak akan bekerja secara optimal jika perusahaan tidak menjamin keselamatan dalam bekerja apabila kondisi seperti bangunan yang tidak menjamin keselamatan kerja karyawan, kurang tersedianya beberapa fasilitas letak gedung yang tidak terjangkau dan sulitnya karyawan beradaptasi dengan lingkungan non fisik misalnya perasaan kurang aman saat bekerja, tidak adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi dan perasaan kurang puas dikalangan karyawan dapat menjadi hambatan bagi karyawan dalam bekerja.

Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik pasti akan menuntut untuk mendapat fasilitas lingkungan kerja yang sesuai. Jenis – jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik.

Menurut Wursanto (2005:287), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Karyawan tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan fisik tempat ia bekerja seperti keadaan bangunan yang tidak menjamin keselamatan kerja para karyawan, kurang tersedianya beberapa fasilitas dan letak gedung yang tidak terjangkau. Dengan keadaan bangunan yang menjamin keselamatan kerja, tersedianya fasilitas dan letak gedung yang terjangkau atau strategis karyawan akan bekerja secara optimal.

Begitu pula dengan kondisi non fisik di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Walaupun

lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja. Menurut Sedarmayanti (2001:31), 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.

Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan perlu memfasilitasi kebutuhan lingkungan kerja karyawannya dengan baik agar karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan pun meningkat. Jika kebutuhan karyawan akan lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang diinginkannya tidak terpenuhi, maka kinerja karyawan akan menurun begitupun sebaliknya jika kebutuhan karyawan terpenuhi akan lingkungan kerja fisik atau non fisik maka kinerja pun akan meningkat.

Penulis melakukan penelitian di PT Wiska Rancaekek yang bergerak dibidang tekstil. Dalam rangka menunjang sumber daya manusia, PT Wiska Rancaekek memberikan fasilitas kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat meningkatkan labanya tergantung pada kinerja karyawan yang dikontibusikan kepada perusahaan. Adapun fasilitas yang telah disediakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Fasilitas PT Wiska Rancaekek

No	Fasilitas	Jumlah
1	AC	3
2	Mesjid	1
3	Toilet	8
4	Tempat Parkir	2

Sumber: PT Wiska Rancaekek

Dalam hal ini interaksi antar pihak perusahaan (*Manager*) dengan karyawan harus terjalin dengan baik. Karena dengan perhatian perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk pemberian fasilitas yang memadai serta memberikan rasa aman dan nyaman, maka karyawan pun akan bergairah untuk bekerja, semangat dan kinerjanya pun meningkat. Dengan demikian laba yang dihasilkan perusahaan pun akan meningkat.

Dari hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan, sebagian karyawan merasa tidak nyaman ketika mereka ditempat kerja maupun ketika sedang melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan sebagian fasilitas yang diberikan perusahaan kurang layak pakai. dengan fasilitas yang kurang layak itu karyawan merasa tidak nyaman dalam menggunakannya.

Dengan naik turunnya laba perusahaan, hal ini menjadi pertanyaan apakah dengan perusahaan memberikan fasilitas yang memadai mampu memotivasi karyawan atau tidak, karena diperusahaan tersebut semua fasilitas telah disediakan tetapi ada sebagian fasilitas yang tidak dapat digunakan oleh sebagian karyawan. Dalam hal ini penulis memilih PT Wiska Rancaekek sebagai perusahaan yang

menggunakan cukup banyak karyawan. Permasalahan yang ada diperusahaan ini adalah sebagian fasilitas dalam lingkungan kerja, karena menurut karyawan, sebagian fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawan kurang layak pakai yang mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman sehingga mengganggu aktivitas kerja untuk mencapai target yang diharapkan. Berdasarkan pada semua alasan tersebut diatas, maka penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WISKA RANCAEKEK”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk lebih mengarah kepada pembahasan dalam penelitian masalah, diperlukan adanya identifikasi masalah. Untuk lebih jelasnya identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Wiska Rancaekek merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil yang menghasilkan produk berupa kain pel, kain vitrage, kain brukat berbahan dasar poliester – nilon, kain handuk berbahan dasar kapas – poliester, dan kain berbahan dasar poliester seperti gorden, tille, taplak meja, paragon, dan selimut. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka PT. Wiska Rancaekek perlu memperhatikan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan PT Wiska Rancaekek belum optimal karena karyawan merasa kurang nyaman. Hal ini disebabkan sebagian peralatan atau fasilitas yang disediakan kurang layak mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Karyawan selalu menuntut lingkungan tempat mereka bekerja nyaman sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi lingkungan kerja mereka tidak terjamin.
4. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dengan memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan, karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Permasalahan tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan, baik secara akademis maupun teoritis:

1. Kegunaan akademis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah dibidang manajemen dan memperoleh gambaran nyata tentang kebenaran fakta dengan teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak lain.

2. Kegunaan teoritis

Bagi perusahaan penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai lingkungan kerja.

F. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wursanto (2005:287) lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Keadaan bangunan atau tempat kerja yang menarik menjamin keselamatan kerja, tersedianya beberapa fasilitas yang memadai dan letak gedung yang strategis, maka karyawan akan merasa nyaman sehingga mereka akan dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa didukung faktor manusia yang merupakan aspek terpenting dalam organisasi, hal ini disebabkan sumber daya manusia yang merupakan penggerak segala aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu karyawan memerlukan perhatian yang khusus guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Penataan lingkungan kerja dan pengadaan fasilitas pendukung kerja yang menyangkut segi fisik perlu dilakukan perusahaan agar para karyawan mempunyai semangat kerja sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam perusahaan PT Wiska Rancaekek terdapat fasilitas yang mendukung kinerja karyawan lebih baik dan lingkungan kerja fisik di perusahaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja.

2. Hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Menurut Wursanto (2005:288) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dalam lingkungan kerja. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini dapat dirasakan keberadaanya.

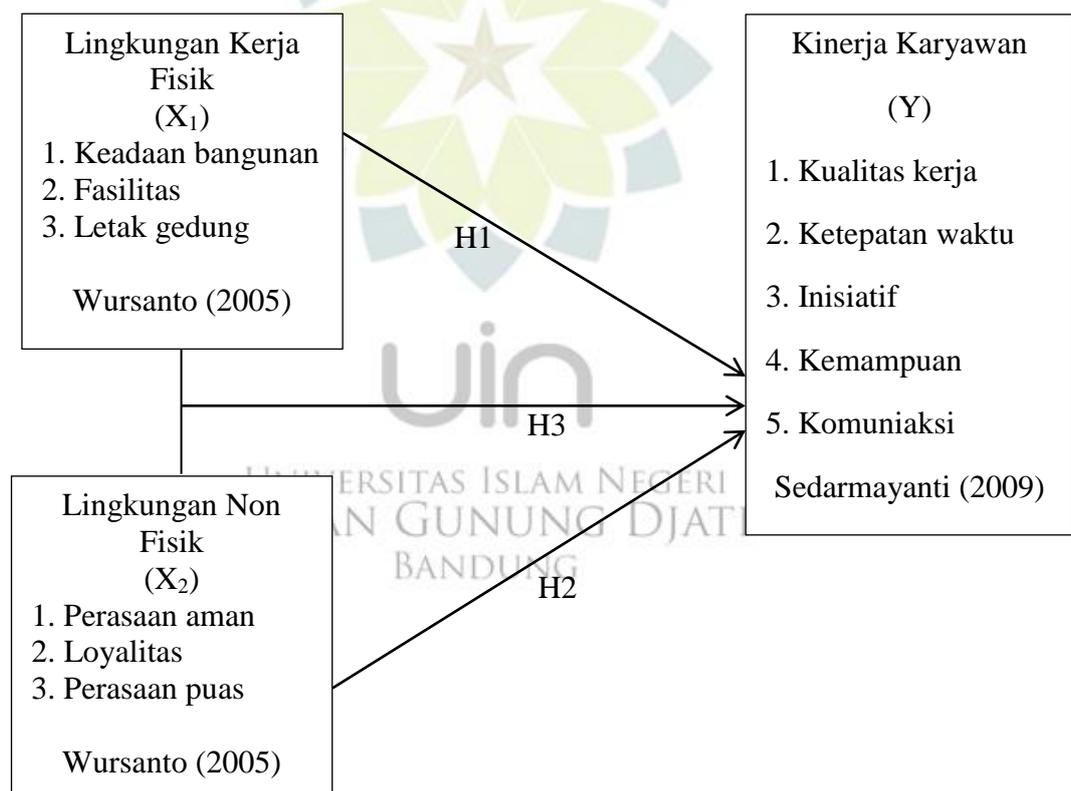
Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Adanya perasaan aman dari karyawan dalam menjalankan tugasnya, adanya loyalitas yang sifatnya dua dimensi dan adanya perasaan puas dari kalangan karyawan, adanya komunikasi dua arah yang dilakukan maka akan meningkat.

Dalam perusahaan PT Wiska Rancaekek lingkungan kerja non fisik atau keadaan dimana karyawan merasakan aman, nyaman, puas, loyal merupakan faktor pendukung yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik.

3. Hubungan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2002:67) menurut A.W Smith (1982:393) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:50) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Tersedianya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, maka dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kerjanya. Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan hal ini secara langsung dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang akhirnya tujuan perusahaan pun akan tercapai. Begitu pula dengan lingkungan kerja non fisik, adanya perasaan aman dari berbagai bahaya, adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi dan adanya perasaan puas dikalangan karyawan akan dapat meningkatkan gairah kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.



Model Penelitian
Gambar 1.1

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
Yacinda Chresstela PN (2014)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ayu Widianingrum (2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik, non fisik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
Dwi Silvia Eka (2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Elda Cintia (2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa 44,9% Lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja, ventilasi, kebisingan, pencahayaan, dan tata letak berpengaruh positif parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya 42,8% dari lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja atasan dan bawahan atau antar sesama karyawan juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		<p>Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa 72,1% lingkungan kerja fisik dan non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	--

G. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 3 : Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.