

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia bukan hanya sebagai sumber daya, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangatlah penting perannya bagi perusahaan yang saat ini berhadapan dengan berbagai permasalahan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi yang signifikan. Walaupun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran dan operasional berjalan baik, namun bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal maka hasil kerja tidak akan maksimal.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan ataupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari sumber daya manusianya itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Agar sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang optimum terhadap kemajuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia menurut E. B.

Flippo (1990: 5) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

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. Perusahaan dapat 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 bias mengelola sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang sangat penting adalah kinerja karyawan. Menurut Smit (1982: 393) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009: 50) kinerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Suatu 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.

PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk merupakan perusahaan pelopor produsen susu cair segar, minuman ringan, dan juga beberapa minuman kesehatan yang diproduksi dengan UHT teknologi dan dikemas secara aseptik. Tercapainya tingkat

produk yang dihasilkan PT. Ultrajaya Milk Industry Tbk dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik

Berikut tabel tingkat kehadiran karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk Tahun 2006-2011

Tingkat Keluar Masuk	Tahun					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Karyawan	97,7%	98,2%	97,4%	97,2%	97,0%	96,8%

(Sumber: PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk, Tahun: 2006-2011)

Dilihat dari tabel di atas, bahwa persentase tingkat kehadiran para karyawan PT. Ultra Jaya masih rendah, dimana kehadiran karyawan pada tahun 2006 mencapai 97,7%, meningkat pada tahun 2007 menjadi 98,2%, dan turun terus menerus pada tahun-tahun berikutnya yaitu pada tahun 2008, sebesar 97,4%, tahun 2009 sebesar 97,2%, tahun 2010 sebesar 97,0%, tahun 2011 sebesar 96,8%.

Dalam mengerjakan tugasnya setiap hari karyawan merasa perlu mendapatkan factor-faktor yang dapat memberikan semangat dan kegairahan bekerja sehingga mereka termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan itu suatu hal yang penting untuk mencapai sasaran dan tujuan pencapaian perusahaan dan salah satu factor pendorong itu adalah lingkungan kerja. 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 dapat bekerja dengan baik apabila kondisi lingkungan kerja 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. Hal tersebut akan menimbulkan rasa tidak nyaman pada saat bekerja dan dapat menimbulkan kinerja karyawan menurun sehingga produktivitas terganggu. Karyawan bahkan cenderung dapat menjadi tertekan oleh keadaan lingkungan yang tidak kondusif tersebut, hal ini jelas akan menimbulkan dampak bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik pasti akan menuntut untuk mendapatkan fasilitas lingkungan kerja yang sesuai. Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja 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 dalam perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja non fisik ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja. Menurut Wursanto (2005: 288) lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisikis dari lingkungan kerja. Perusahaan perlu memfasilitasi kebutuhan lingkungan kerja karyawannya dengan baik agar karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawanpun meningkat. Jika kebutuhan karyawan akan lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang diinginkannya tidak terpenuhi, maka kinerja karyawannya akan menurun sebaliknya dengan kebutuhan karyawan akan lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penulis melakukan penelitian di PT. Ultra Jaya Milk industry Tbk yang bergerak dalam bidang minuman. Dalam rangka menunjang pengembangan sumber daya manusia di PT. Ultra Jaya Milk industry Tbk yang berkualitas dan professional, para karyawan tersebut perlu motivasi agar mereka tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada cara bekerja para karyawannya.

PT. Ultra Jaya Milk industry Tbk telah memberikan fasilitas kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat meningkatkan labanya tergantung pada kinerja karyawan yang dikontribusikan kepada perusahaan. Adapun fasilitas yang telah disediakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Fasilitas PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk

No	Fasilitas	jumlah
1	Kantin	1
2	Mushola	1
3	AC	10
4	Toilet	15
5	Tempat Parkir	1

Sumber (PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk)

Dalam hal ini interaksi antara 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 aman dan nyaman ketika mereka di tempat 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 aman 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. Ultra Jaya Milk industry Tbk 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 aman sehingga mengganggu aktifitas kerja untuk mencapai target yang diharapkan. Berdasarkan pada semua alasan tersebut di atas, maka penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ULTRA JAYA MILK INDUSTRY.Tbk KABUPATEN BANDUNG BARAT”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. PT. Ultra Jaya Milk industry Tbk merupakan perusahaan pelopor produsen susu cair segar, minuman ringan, dan juga beberapa minuman kesehatan lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka PT Ultra jaya Milk Industry Tbk harus selalu memperhatikan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk belum optimal karena karyawan merasa kurang aman. Hal ini disebabkan sebagian peralatan atau fasilitas yang disediakan kurang layak yang

mengakibatkan karyawan merasa tidak aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Karyawan selalu menuntut tempat lingkungan mereka bekerja nyaman sehingga optimalisasi kerja karyawan akan tercapai dengan baik. Karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi lingkungan kerja tempat ia bekerja seperti keadaan bangunan yang tidak menjamin keselamatan kerja para karyawan, kurang tersedianya beberapa fasilitas atau kurang memadai dan letak gedung yang tidak terjangkau, sehingga karyawan merasa kurang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
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 karyawanpun akan meningkat.

1.3 Rumusan Masalah

Perumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk?

3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Ultra Jaya Milk Industry & Trading Company
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Ultra Jaya Milk Industry & Trading Company
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Ultra Jaya Milk Industry & Trading Company

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan akademik
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah di bidang manajemen dan memperoleh gambaran nyata tentang kebenaran fakta dengan teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan.

- b. Penelitian ini dapat menjadi dasar study perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak lain.
- c. Kegunaan teoritis

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

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Lingkungan Kerja Fisik

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. Ultra Jaya Milk Industri, Tbk 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.

1.6.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

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 di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya.

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

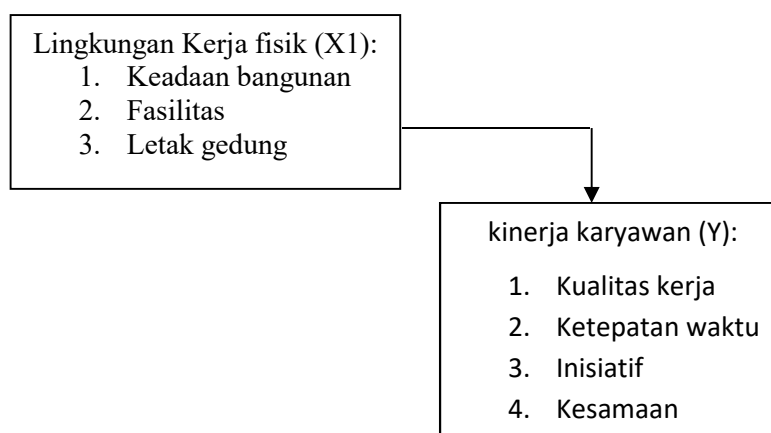
Dalam perusahaan PT. Ultra Jaya Milk Industri, Tbk lingkungan kerja non fisik atau keadaan dimana karyawan merasakan aman, nyaman, puas, loyal merupakan faktor pendukung yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik.

1.6.3 Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

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

Tersedianya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja 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 perusahaanpun 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.

Gambar 1.1
Model Penelitian



Lingkungan kerja non fisik (X2): 1. Perasaan aman 2. Loyalitas 3. Perasaan puas

Tabel 1.3

Penelitian Terdahulu

Nama	Tahun	Variabel	Hasil
Eka Idham Iip K Lewa	2005	X1	Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
I Made Yusa Darmawan	2011	X2	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Jaya Nata Aditya Putra	2011	Y	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2008: 93).

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2:

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 3:

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (Y).

Ha: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja Karyawannya (Y).