

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai yaitu perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan. Pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan perusahaan.

Banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan dapat terjaga maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumberdaya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya sehingga sumber daya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan.¹

Sumber daya manusia memiliki peran yang begitu penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Adapun yang dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi

¹Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm 12

kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai.

Selanjutnya secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya². Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (output) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal yang berarti meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, motivasi, dan peluang untuk berkinerja.³ Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.⁴ Hal ini artinya kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Adapun hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

² Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

³, Stephen dan Judge, Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi* (Organizational Behavior).Jakarta: Salemba Empat, hlm 629

⁴A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm 54

kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu

Adanya kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya adanya kinerja yang rendah, karyawan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja yang dicapai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.⁵ Kinerja *performance*, kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut. Fungsi dari motivasi, *ability* (kemampuan) dan *role perception* (pemahaman peran) atau pemahaman seseorang atas tugas dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dan seseorang dikatakan mempunyai pemahaman peran yang tinggi bila ia tahu dengan persis tentang bagaimana mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.⁶

Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran: 159

⁵Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Prentice Hall, Jakarta, hlm 156

⁶ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Gema Insani Press, Jakarta, hlm 61

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ^ط وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ
 حَوْلِكَ^ط فَاعْفُ عَنْهُمْ^ط وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ^ط وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ^ط فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ
 عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya.”⁷

Kondisi lingkungan non fisik pada PT. FIF Kabupaten Kudus terlihat dari lingkungan kerja yang diciptakan dalam berkomunikasi dan membangun hubungan interpersonal. Para karyawan kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama karyawan karena mereka hanya terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan tanpa berusaha mengenal dekat para karyawan lain agar memudahkan dalam bekerja. Kemudian juga kondisi lingkungan non fisik ini juga ditunjukkan oleh hubungan pemimpin dengan para karyawan PT. FIF Kabupaten Kudus dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama dalam perusahaan serta hubungan komunikasi antara bawahan dengan pemimpin dalam penyampaian aspirasi kerja untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat ketidakhadiran karyawan PT. FIF Kabupaten Kudus dari jumlah 69 karyawan pada Tahun 2015 adalah 20,4% (didapat dari jumlah rata-rata data ketidakhadiran karyawan) dan tingkat keterlambatan karyawan di PT. FIF Kabupaten Kudus dari jumlah 37 karyawan pada Tahun 2015 adalah 52,7% (didapat dari jumlah rata-rata data keterlambatan karyawan). Dan angka tersebut mengindikasikan bahwa kinerja

⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, 2000. *Al-Qur'an Terjemah*, Diponegoro, Bandung, hlm 56

karyawan di PT. FIF Kabupaten Kudus masih belum sempurna karena masih terdapat karyawan yang absen dan terlambat kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FIF Kabupaten Kudus**”.

B. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak melebar dan tetap fokus, maka peneliti memberikan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik perusahaan terhadap kinerja karyawan
2. Penelitian dilakukan di PT. FIF Kabupaten Kudus

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Kabupaten Kudus?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Kabupaten Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Kabupaten Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Teoritis

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.
- b) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi PT. FIF Kabupaten Kudus dan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawannya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan berisi tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Deskripsi teori berisi tentang kinerja meliputi pengertian kinerja, dimensi dan indikator kinerja. Lingkungan kerja yang terdiri dari pengertian lingkungan kerja faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik. Hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian yang terdiri dari jenis penelitian pendekatan penelitian. Populasi dan sampel. Tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data. Uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji asumsi klasik. Analisis data yang terdiri dari persamaan regresi linier berganda, pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

