

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Seiring dengan berkembangnya perusahaan industri diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas, hal ini merupakan kebutuhan utama dalam setiap perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia dalam dunia industri sering disebut dengan tenaga kerja dan sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat penting. Tanpa adanya sumber daya manusia ini maka organisasi tidak akan berjalan atau beroperasi. Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia itu sendiri. Sumber daya manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumberdaya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan

untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

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. Adanya kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya, kinerja yang rendah, maka karyawan akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. 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 di pengaruhi 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.

Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, lingkungan baik, harmonis dan dinamis tentu membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

Penulis tertarik untuk melakukan pengamatan dan proses analisa awal melalui observasi berupa wawancara tidak langsung terhadap pihak personalia dan beberapa karyawan PT. Logam Bima Cisangkan. Perusahaan PT. Logam Bima Cisangkan merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi perangkat memasak berbahan aluminium, besi, baja *stainless* dengan pusat perusahaan di kota Bandung tetapi untuk pembuatan produksi bertempat di lokasi cabang yaitu yang beralamat di Jl. Raya Barat No. 518 Padasuka, Kota Cimahi. Dalam produksinya perusahaan ini

menghasilkan produk berupa peralatan memasak diantaranya panci, wajan, wadah obokan, *baking pan*, sendok, garpu, cangkir, teko dan peralatan dapur lainnya. Untuk pemasarannya sendiri hasil produksi PT. Logam Bima Cisangkan tidak hanya di Indonesia saja tetapi juga sudah melakukan ekspor dengan Negara tujuan yaitu Australia, New Zealand, Singapore, Japan, Denmark, Sweden Norway, England, Belgium, USA, Syria, Saudi Arabia, Afrika Selatan dan Korea Selatan. Terpenuhinya hasil produksi pada PT. Logam Bima Cisangkan di pengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik. Kinerja SDM sangat mempengaruhi jalannya kegiatan produksi PT. Logam Bima Cisangkan, karena produksinya merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan SDM yang aktif dan tidak sedikit jumlahnya. Berikut tabel tingkat jumlah kehadiran karyawan di PT. Logam Bima Cisangkan pada tahun 2017.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Kehadiran Karyawan pada PT. Logam Bima Cisangkan  
Tahun 2017**

	Terlambat	Absen Kosong/ Mangkir	Sakit/Izin	Cuti	Total Ketidakhadiran
TW1	12,53%	2,77%	5,60%	1,77%	10,14%
TW2	10,03%	3,23%	7,20%	1,57%	12%
TW3	15,46%	4,05%	7,44%	2,90%	14,39%
TW4	10,88%	4,27%	8,12%	2,30%	14,69%

*Sumber: PT. Logam Bima Cisangkan*

Dari tabel 1.1 menunjukkan, masih saja adanya karyawan yang masih terlambat atau bahkan jika dilihat nilainya lebih tinggi dibandingkan dengan absen kosong, sakit/izin dan cuti. Hal ini mengindikasikan masih adanya beberapa karyawan yang tidak disiplin sehingga penyelesaian pekerjaan pun tidak seefektif dengan karyawan yang datang tepat waktu. Sedangkan jumlah ketidakhadiran secara fluktuatif mengalami peningkatan dari waktu ke waktu sehingga dengan keadaan seperti ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan oleh terhambatnya penyelesaian suatu pekerjaan.

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 (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:26) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berikut ini Tabel 1.2 mengenai lingkungan kerja fisik pada PT. Logam Bima Cisangkan.

**Tabel 1.2**  
**Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang Tersedia pada PT. Logam Bima**  
**Cisangkan Tahun 2017**

No.	Lingkungan Fisik	Target	Realisasi	Keterangan
1	Komputer	12	10	2 unit rusak
2	Printer	10	10	Baik
3	Telepon	7	6	1 unit rusak
4	AC	5	3	2 unit rusak
5	CCTV	12	9	3 unit rusak
6	Ruang penjagaan	1	1	Baik
7	Kamar mandi	8	7	1 rusak
8	Masjid	1	1	Baik
9	Tempat parkir	2	2	Baik

Sumber: PT. Logam Bima Cisangkan

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa fasilitas lingkungan kerja pada PT. Logam Bima Cisangkan masih terdapat kekurangan terutama pada perawatan AC, komputer, CCTV, telepon, dan kamar mandi. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik juga mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja seperti hubungan antar karyawan yang harmonis.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan, 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 kepada output yang dihasilkan karyawan menurun Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Selanjutnya Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa 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 kinerja sumber daya tersebut.

Pengertian karakteristik individu secara singkat adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Robbins (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah di definisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya adalah:

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Status perkawinan
4. Jumlah tanggungan
5. Masa kerja

Karakteristik individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan. Pegawai yang memiliki karakteristik baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan berpengaruh sangat baik bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



Keberlangsungan operasi PT. Logam Bima Cisangkan tidak lepas dari peran SDM nya itu sendiri. Kinerja SDM akan sangat mempengaruhi jalannya kegiatan PT. Logam Bima Cisangkan. Berikut ini adalah Tabel 1.3 mengenai jumlah pegawai berdasarkan jabatan.

**Tabel 1.3**

**Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jumlah Pegawai  
pada PT. Logam Bima Cisangkan Tahun 2017**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
SMP	90
SMA	170
D3	50
S1	38
S2	2
<b>Total</b>	<b>350</b>

*Sumber: PT. Logam Bima Cisangkan*

Tabel 1.3 menunjukkan tingkat pendidikan pegawai pada PT. Logam Bima Cisangkan yang bervariasi, dari data diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir mayoritas di dominasi oleh SMA yaitu 170 orang dari total pegawai 350 orang. Tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, maka dari itu perusahaan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai dengan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan yang baik tidak hanya dihasilkan dari tingkat pendidikan saja, tetapi ada juga usia. Pegawai dengan usia matang akan memiliki pengalaman yang

lebih banyak daripada pegawai dengan usia muda sehingga bisa lebih tenang dalam menghadapi masalah. Berikut ini tabel 1.4 mengenai data usia pegawai pada PT. Logam Bima Cisangkan.

**Tabel 1.4**

**Data Usia Pegawai PT. Logam Bima Cisangkan Tahun 2017**

No.	Usia	Jumlah Pegawai	Status Pernikahan	
			Menikah	Belum Menikah
1	≤30	102	47	55
2	31-40	95	83	12
3	41-50	98	98	
4	51-56	55	55	
<b>Total</b>		<b>350</b>	<b>283</b>	<b>67</b>

*Sumber: PT. Logam Bima Cisangkan*

Data pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa pegawai dengan usia ≤30 lebih mendominasi dibandingkan usia di atasnya. Status pernikahan pada pegawai PT. Logam Bima mayoritas didominasi oleh pegawai yang sudah menikah, dengan jumlah pegawai yang sudah menikah 283 orang sehingga total pegawai berjumlah 350 orang. Dengan banyaknya jumlah pegawai yang mayoritas berada pada rentang usia 30 tahun ke atas menunjukkan bahwa usia yang semakin tua akan memiliki loyalitas yang semakin tinggi pada perusahaan tetapi juga terlalu banyaknya pegawai yang berusia tua mampu menurunkan produktivitas yang dihasilkan.

Usia yang semakin tua akan memiliki loyalitas yang semakin tinggi pada perusahaan, sehingga masa kerja pegawai pada perusahaan akan lebih lama. Berikut ini Tabel 1.5 mengenai masa kerja pegawai pada PT. Logam Bima Cisangkan.

**Tabel 1.5****Masa kerja pegawai pada PT. Logam Bima Cisangkan Tahun 2017**

<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
1	$\leq 5$	120
2	6 – 15	100
3	16 – 25	75
4	26 – 35	55
<b>Total</b>		<b>350</b>

*Sumber: PT. Logam Bima Cisangkan*

Tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa pegawai pada PT. Logam Bima Cisangkan mayoritas mempunyai masa kerja dengan rentang waktu kisaran  $\leq 5$  tahun lebih dominan yaitu berjumlah 120 orang, sedangkan masa kerja pegawai yang paling rendah berada pada kisaran 26 – 35 tahun berjumlah 55 orang dari total karyawan yang berjumlah 350 orang. Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa PT. Logam Bima Cisangkan aktif melakukan rekrutmen tenaga kerja baru berusia muda.

Sementara itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala bagian personalia yaitu Bapak Suhana dan beberapa karyawan di PT Logam Bima Cisangkan pada tanggal 15 Oktober 2018 terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: semangat kerja yang menurun, kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, keterlambatan karyawan yang mempengaruhi produktifitas kerja sehingga dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan hal ini dapat dilihat pada

tabel 1.1 mengenai rekapitulasi kehadiran karyawan pada PT. Logam Bima Cisangkan tahun 2017. Dimana keseluruhan permasalahan tersebut akan menghambat kinerja pada PT Logam Bima Cisangkan di masa depan, sehingga tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan masih rendahnya inisiatif karyawan, dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Logam Bima Cisangkan yang berlokasi di Jl. Raya Barat No 518 Padasuka, Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat 40526. Berikut hasil prasurvey yaitu dengan wawancara yang sudah dilaksanakan:

**Tabel 1.6**

**Hasil Wawancara Karyawan PT. Logam Bima Cisangkan**

RESPONDEN	PERTANYAAN	JAWABAN
Responden A (Unit Kerja Produksi)	Bagaimana dengan lingkungan kerja yang berada di perusahaan saat ini?	Ruang kerja pada unit produksi yang terlalu berdekatan dengan ruang kerja unit fullin membuat suasana kerja menjadi bising

### Hasil Wawancara Karyawan PT. Logam Bima Cisangkan

RESPONDEN	PERTANYAAN	JAWABAN
Responden B (Unit Kerja SPS)	Bagaimana dengan lingkungan kerja yang berada di perusahaan saat ini?	Ruang kerja yang terbuka menyebabkan tempat kerja tidak bisa dipasang pendingin udara/AC, sehingga ruang kerja terasa panas.
Responden C (Unit Kerja Fullin)	Bagaimana dengan lingkungan kerja yang berada di perusahaan saat ini?	Dalam hal sarana sarana tidak adanya pengecekan secara berkala terhadap pendingin ruangan di tempat kerja dan juga debu yang diakibatkan dari proses pemotongan dan pencetakan besi, aluminium mengganggu aktivitas kerja
Responden D (Unit Kerja GPS)	Bagaimana dengan lingkungan kerja yang berada di perusahaan saat ini?	Kondisi ruang kerja pada unit GPS yang tidak layak pakai dikarenakan ruang kerja yang terlalu sempit sedangkan jumlah perabotan dan jumlah karyawan yang banyak

### Hasil Wawancara Karyawan PT. Logam Bima Cisangkan

RESPONDEN	PERTANYAAN	JAWABAN
		menyebabkan karyawan kurang leluasa dalam melakukan aktivitas kerja.
Responden E (Unit Kerja Packing)	Bagaimana dengan hubungan atasan terhadap bawahan?	Kurang adanya komunikasi ketika melakukan pengawasan terlebih lagi pengawasan selalu diperhatikan secara detail dan ketat sehingga membuat kurang nyaman dalam bekerja.

Sumber: Karyawan PT Logam Bima Cisangkan Tahun 2018

Dari tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan menyampaikan keluhannya mengenai pengelolaan lingkungan kerja dan karakteristik individu yang ada di PT. Logam Bima Cisangkan. Ruang kerja pada unit Produksi, yang terlalu berdekatan dengan ruang kerja pada unit Fullin membuat suasana di tempat kerja menjadi bising. Selain itu karena ruang kerja yang terbuka menyebabkan tempat kerja tidak bisa dipasang pendingin udara/AC, sehingga ruang kerja terasa panas. Selain itu dari beberapa sarana yang sering membuat karyawan mengeluh mengenai tidak adanya pengecekan secara berkala terhadap pendingin ruangan di tempat kerja dan juga debu yang diakibatkan dari proses pemotongan dan pencetakan besi, aluminium sehingga mengganggu aktivitas kerja karyawan.

Di unit GPS, karyawan mengeluhkan kondisi ruang kerja yang tidak layak dikarenakan ruang kerja yang sempit, sedangkan jumlah karyawan dan perabotan kerja yang banyak menyebabkan karyawan kurang leluasa dalam melakukan aktivitas kerja. pengawasan yang terlalu diperhatikan detail juga membuat karyawan kurang merasa nyaman juga kurangnya komunikasi atasan dengan karyawan, Dari alasan tersebut diduga faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu juga berpengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan pada PT. Logam Bima Cisangkan.

Uraian informasi di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada perusahaan, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya agar sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu. Fenomena gap dalam penelitian ini didasarkan pada inkonsistensi hasil penelitian terdahulu dimana menurut Ayu Widianingrum (Tugas akhir: Pengaruh lingkungan kerja fisik, non fisik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Tahun 2016) hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Yacinda Chresstela PN (Tugas akhir: Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan Tahun 2014) hasil penelitiannya menunjukkan Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan. Justru menurut Aula Wendy Saputra (Tugas akhir: Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan tahun 2017).

Hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Dwi Silvia Eka (Tugas akhir: Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan tahun 2017) hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat isu praktis yang terdapat di dalam perusahaan dan ketidak konsistenan hasil penelitian antara penelitian satu dengan yang lainnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian.

**“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja (Studi Kasus Terhadap Karyawan PT Logam Bima Cisangkan Cimahi Tengah).**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG



## **B. Identifikasi Masalah**

1. Keterlambatan karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan dan menjadikan kinerja karyawan menjadi rendah.
2. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.
3. Tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.
4. Usia mempengaruhi kinerja karyawan terhadap produktivitas yang dihasilkan.

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui secara simultan besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Dengan adanya penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan penyusun berkaitan dengan ilmu yang dijadikan objek penelitian, dan hal-hal yang teknis berkaitan dengan penelitian ini sendiri.
  - b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi wawasan dan pengetahuan sehingga dapat memperkaya khazanah bersama

## 2. Kegunaan praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat terutama di lingkungan perusahaan.
- b. Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Logam Bima Cisangkan, maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi Kinerja secara signifikan untuk selanjutnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
- c. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada PT. Logam Bima Cisangkan dalam hal pemerhatian tingkat kinerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan baik fisik maupun non fisik juga karakteristik individu.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja**

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.

Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, karyawan akan dapat merasakan kenyamanan pada saat bekerja, dan juga dapat menurunkan tingkat depresi dan stress kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk. Secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih

baik dari waktu ke waktu. Hal tersebut sesuai dengan apa yang di ungkapkan oleh Mangkunegara (2005:105) yang menyebutkan bahwa:

“lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebaliknya, apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang kurang memadai atau tidak mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas, sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Dalam perusahaan PT. Loga Bima Cisangkan 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**

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.

Lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat dikendalikan dengan menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu, untuk mengendalikan lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat ditata dengan menciptakan *human relations* yang baik antar sesama karyawan. Selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman didalam perusahaan karena kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi yang berdampak pada kinerja karyawan. Darmawan (2011:62).

Dalam perusahaan PT. Logam Bima Cisangkan 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 Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19), karakteristik merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah

atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Gibson dalam Abdul Rahman (2011) pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai terjadi karena pegawai bekerja sesuai keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja, serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam bekerja, Sehingga pegawai mudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

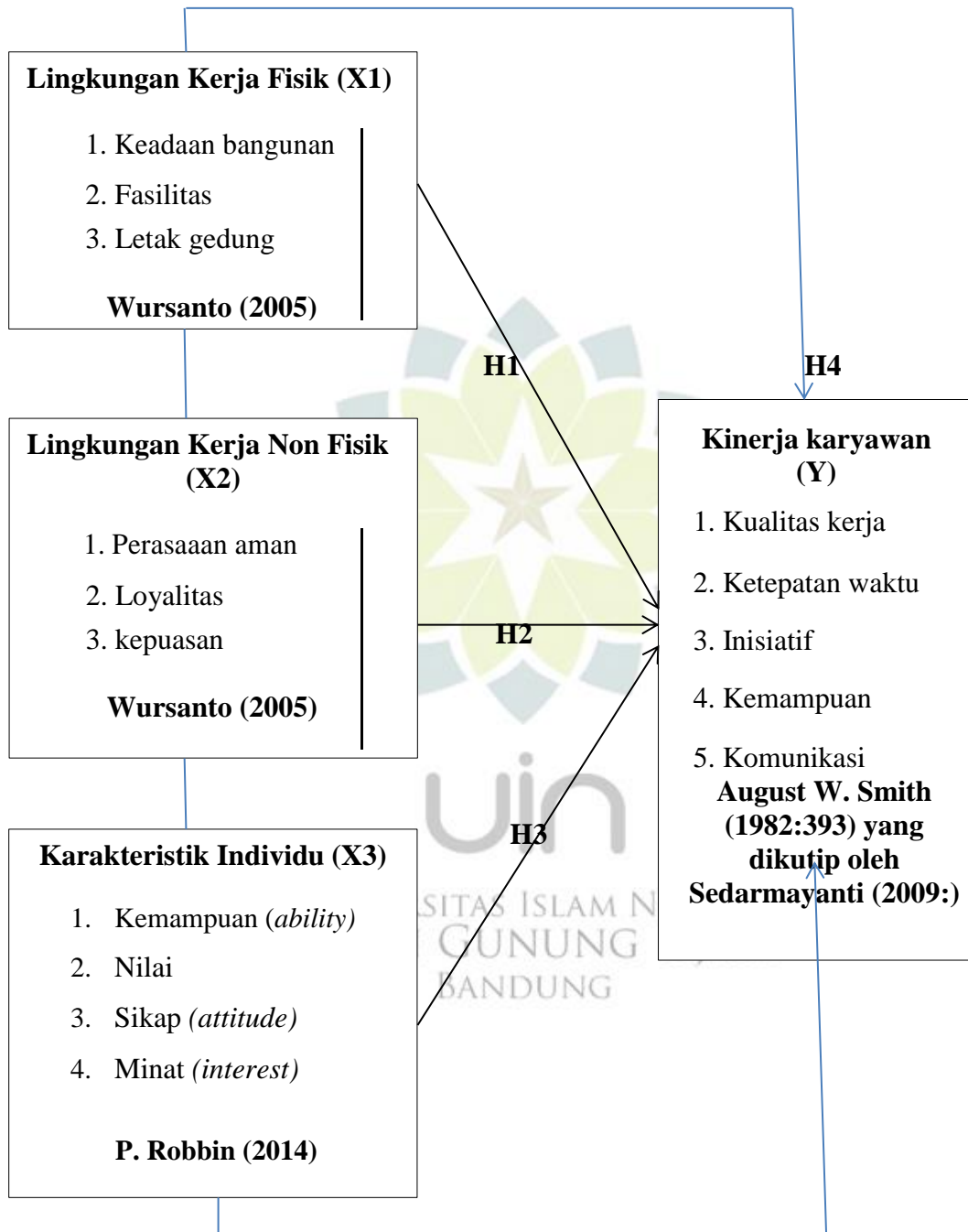
#### **4. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan**

Keterkaitan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dari beberapa penelitian sebelumnya mengenai hubungan karakteristik individu dengan kinerja karyawan yang ditulis oleh Lumbantoruan (Tugas akhir: Analisis Antara Iklim Kerja Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat inap RSUP H. Adam Malik Medan, 2006) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa umur responden memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Gibson (Lumbantoruan 2006) bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga dan demografi yang terdiri dari usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan jenis kelamin.

Hal ini juga sesuai dengan teori bahwa karakteristik individu merupakan faktor yang mempengaruhi 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 dan karakteristik individu 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.





Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

## 5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Yacinda Chresstela PN (2014)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)	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.
2.	Ayu Widianingrum (2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik, non fisik dan stress kerja	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
		terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop IV Semarang).	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	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
4.	Rahmat Hidayat, Anna Cavorina (2017)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari regresi berganda

### Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
		(Studi pada karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing)	<p>menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Hasil dari regresi berganda yaitu sebesar 54,2 % kinerja karyawan di pengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 45,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.</p>

### Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
5.	Aula Wendi Saputra  (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan (Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)	Berdasarkan pengujian secara parsial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara simultan (uji- F), dapat disimpulkan bahwa variabel gaya lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
6.	Arief Subyantoro  (2009)	Karakteristik Individu,	Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu,

### Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
		Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. (Studi pada pengurus KUD di Kabupaten Sleman)	Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus. karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi melalui motivasi kerja pengurus

### Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
7.	Yang (2011)	<i>Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo.</i>	Variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pada organisasi di Ningbo
8.	Toni Munandar (2017)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (PERSERO) distribusi Lampung area Tanjung Karang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Diolah oleh Penulis 2018

Berdasarkan Penelitian terdahulu diatas, maka letak perbedaan penelitian tersebut adalah terletak pada periode rentang waktu penelitian, tempat penelitian, jenis operasional variabel penelitian seperti yang dilakukan oleh Arif Subyantoro (Tugas Akhir: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja, 2009) perbedaannya yaitu menambahkan jenis variabel mediasi pada penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu adalah pada masalah yang diteliti yakni lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu.

**Tabel 1.8**

**Persamaan dan Perbedaan Hasil penelitian Terdahulu dengan Sekarang**

Persamaan	Perbedaan
Membahas tentang lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Periode rentang waktu penelitian</li> <li>2. Tempat penelitian</li> <li>3. Jenis operasional variabel penelitian</li> </ol>

*Sumber: Diolah oleh Penulis 2018*



## **G. Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Logam Bima Cisangkan.
- H2: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Logam Bima Cisangkan.
- H3: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Logam Bima Cisangkan.
- H4: Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Logam Bima Cisangkan.

