

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sumber daya manusia masih menjadi perhatian khusus 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 signifikan. Walaupun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran, dan operasional berjalan dengan baik, namun apabila 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 aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia 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 manajemen sumber daya manusia. Pengertian

manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia menurut Edwin 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 berbagai 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 kerja karyawan, motivasi karyawan dan lain-lain. Dapat dikatakan perusahaan 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 kali kita temui dalam suatu perusahaan, ketika suatu perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang sangat penting adalah kinerja karyawan. Menurut August W. Smith (1982:393) yang dikutip oleh sedarmayanti (2009:50) kinerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. 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.

PT. Trisula Garmino Manufacturing merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha industri pakaian jadi berupa celana panjang formal dan non formal untuk laki-laki dan wanita. Salah satu kegiatan PT. Trisula Garmino Manufacturing yaitu memproduksi dan mendistribusikan barang jadi yang tergantung transaksi pesanan barang produksi dari pelanggan. Tercapainya tingkat produk yang dihasilkan PT. Trisula Garmino manufacturing dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik.

Berikut tabel tingkat kehadiran karyawan pada PT Trisula Garmino Manufacturing.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Trisula Garmino Manufacturing Bandung 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. Trisula Garmino Manufacturing (Januari - Desember 2011)

Dilihat dari Tabel di atas, terbukti bahwa persentase tingkat kehadiran para karyawan PT. Trisula Garmino Manufacturing 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 faktor-faktor pendorong yang dapat memberikan semangat dan kegairahan saat bekerja sehingga mereka semakin termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan itu suatu hal yang penting untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian perusahaan dan salah satu faktor pendorong itu adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1984:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan 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 tempat ia bekerja seperti keadaan bangunan yang tidak menjamin keselamatan kerja para karyawan, kurang tersedianya beberapa fasilitas, letak gedung yang tidak terjangkau dan sulitnya karyawan beradaptasi dengan lingkungan non fisik misalnya perasaan kurang aman di saat bekerja, tidak adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi dan perasaan kurang puas di kalangan karyawan dapat menjadi hambatan bagi karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan menimbulkan rasa tidak nyaman pada saat bekerja 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 negatif bagi karyawan tersebut 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 secara 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 psikis dari lingkungan kerja.

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 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. Trisula Garmindo Manufacturing yang bergerak dibidang garmen. Dalam rangka menunjang pengembangan sumber daya manusia di PT. Trisula Garmindo Manufacturing yang berkualitas dan profesional, 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. Trisula Garmindo Manufacturing telah memberikan fasilitas kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan, karena perusahaan dapat meningkatkan labanya tergantung pada kinerja karyawan yang dikontribusikan kepada perusahaan. Adapun fasilitas yang telah disediakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Fasilitas PT Trisula Garmindo Manufacturing

No	Fasilitas
1	Kantin
2	Mushola
3	Peralatan
4	AC
5	Toilet
6	Tempat Parkir

Sumber : PT. Trisula Garmindo Manufacturing

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 berada di tempat kerja maupun ketika mereka 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 kepada karyawan mampu memotivasi kerja karyawan atau tidak, karena di perusahaan tersebut semua fasilitas telah disediakan tetapi ada sebagian fasilitas yang tidak dapat digunakan oleh karyawan.

Dalam hal ini penulis memilih PT. Trisula Garmindo Manufacturing sebagai perusahaan yang menggunakan cukup banyak karyawan. Permasalahan yang ada di perusahaan 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. TRISULA GARMINDO MANUFACTURING BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, 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. Trisula Garmindo Manufacturing merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang usaha industri pakaian jadi berupa celana panjang formal dan non formal untuk laki-laki dan wanita. Produk yang dihasilkan adalah pakaian jadi berupa celana panjang. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka PT. Trisula Garmindo Manufacturing harus selalu memperhatikan kinerja karyawannya.
2. Kinerja karyawan PT. Trisula Garmindo Manufacturing belum optimal karena para 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 lingkungan tempat mereka bekerja nyaman sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat 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 pekerjaannya sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat.

1.3 Rumusan Masalah

Perumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Garmindo Manufacturing?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Garmindo Manufacturing?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Garmindo Manufacturing?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Garmindo Manufacturing.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Garmindo Manufacturing.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Garmindo Manufacturing.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

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.

1.6 Kerangka Teoritis

Tabel 1.3
Kerangka Teoritis

No	Variabel	<i>Grand theory</i>	<i>Substansi Theory</i>
1	Lingkungan Kerja fisik	Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.	Menurut Wursanto (2005:287), lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja.
		Menurut Wursanto (2005:287), lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja.	
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	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.	Menurut Wursanto (2005:288) lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.
		Menurut As'ad (2009:59), lingkungan kerja non fisik yaitu berhubungan	

		dengan interaksi sosial, baik antara teman sekerja, atasan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.	
		Menurut Wursanto (2005:288) lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.	
3	Kinerja Karyawan	Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut August W. Smith (1982:393) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:50) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.
		Menurut August W. Smith (1982:393) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:50) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.	

1.7 Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan tidak 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.

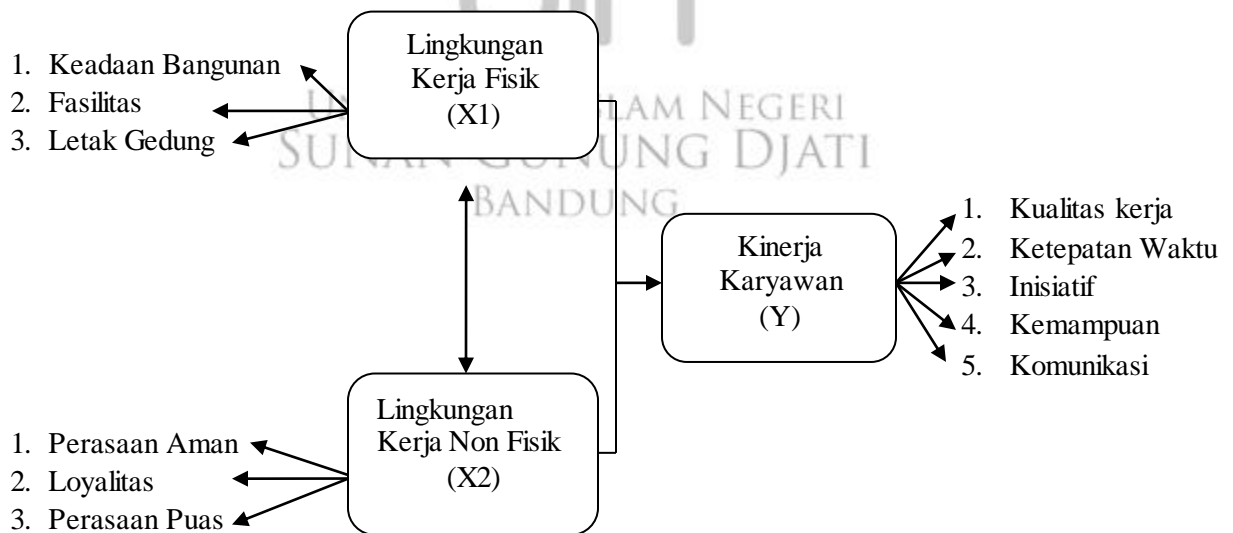
Penataan lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik perlu dilakukan agar para karyawan mempunyai kegairahan kerja sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai. Seperti

pendapat 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 dan menjamin keselamatan kerja, tersedianya beberapa fasilitas yang memadai dan letak gedung yang strategis, maka karyawan akan merasa nyaman sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Selain memperhatikan lingkungan kerja fisik di suatu perusahaan juga harus dapat memperhatikan lingkungan kerja non fisik. Menurut Wursanto (2005:288) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari 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 pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi dan adanya perasaan puas di kalangan karyawan, maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67). Menurut August W. Smith (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 kinerjanya. 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 di kalangan karyawan akan dapat meningkatkan gairah kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Gambar 1.1
Model Penelitian



Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Eka Idham Iip K Lewa (2005) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut I Made Yusa Dharmawan (2011) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Jayanata Aditya Putra (2011) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara bersamaan (simultan) lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.8 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 empiric (Sugiyono, 2008:93).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H₀: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 2:

H₀: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) .

H_a: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 3:

H₀: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).