

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka mencapai tujuan, setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Salah satunya adalah manajemen lingkungan kerja, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Sedarmayanti dalam Setyadi (2015 : 3), mengatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk berkerja lebih giat dan bersemangat. Maka dari itu, lingkungan kerja hendaknya bisa diciptakan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2011: 2). Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja fisik di antaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan.

Untuk dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja fisik suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja fisik yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut. Lingkungan kerja fisik didalam hal ini adalah merupakan suatu lingkungan fisik dimana para karyawan tersebut bekerja didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja ini akan termasuk sebagai salah satu unsur lingkungan kerja fisik. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik didalam perusahaan tersebut bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja, melainkan kondisi kerja ini dengan ditambah beberapa aspek lain akan membentuk lingkungan kerja fisik didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik didalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Sukamto (2013: 5) menyatakan “Lingkungan 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”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap pola kinerja, meliputi visi dan misi organisasi, Sistem rekrutmen dan seleksi, kepemimpinan, teknologi dan motivasi kerja. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Saat lingkungan kerja benar-benar tidak nyaman, hal ini dirasakan oleh satu atau beberapa orang karyawan, maka mereka bisa saja pergi dari perusahaan dan mempengaruhi produktivitas perusahaan tersebut. Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka. Hampir semua karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik agar mereka merasa betah dan nyaman saat bekerja.

Lingkungan kerja yang dimaksudkan bukan hanya menyangkut lingkungan fisik saja namun juga menyangkut lingkungan sosial. Manajemen perusahaan seharusnya juga memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan bisa lebih baik. Lingkungan kerja pun juga meliputi bagaimana kondisi masing-masing pekerja, apakah mereka rukun dan tidak terjadi perselisihan atautkah sebaliknya. Kebanyakan, lingkungan kerja sering ricuh dan menjadi tidak nyaman ketika dua karyawan atau beberapa karyawan terlibat perselisihan yang tidak berujung. Karyawan yang berselisih tersebut pasti merasakan ketidaknyamanan saat bekerja. Rasa tidak nyaman tersebut berakibat pada pekerjaannya. Seseorang yang tidak nyaman di lingkungannya karena perselisihan dengan rekan kerja, hal ini sangat berpengaruh pada kinerjanya, bahkan salah satu diantara mereka bisa mengundurkan diri jika pihak manajemen tidak segera turun tangan.

Selanjutnya dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan akan berdampak buruk terhadap motivasi kerja karyawan, seperti tidak adanya gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi menurun. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat kerjanya akan tinggi.

Meninjau dari faktor - faktor diatas dalam pencapaian tujuan organisasi penulis tertarik untuk melihat penerapannya dalam sebuah perusahaan pada PT Asus Service Indonesia yang berlokasi di Jl. Brigjen Katamso, kawasan bintang Industrial II Lot C No.33 Tanjung Uncang. Perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa reparasi komputer yang merupakan industri teknologi informasi Taiwan. PT Asus Service Indonesia didirikan pada tahun 2013 di Batam sebagai pusat layanan terbesar di Pulau Batam dan wilayah Asia - Pacific (APAC). Berikut data karyawan pada PT Asus Service Indonesia tahun 2016.

Tabel 1.1. Data Karyawan

No	Departement	Jumlah karyawan
1	Admin Dissassembly / RTR	2
2	HRD	2
3	Operator BGA / Dissassembly	23
4	Operation Section	14
5	Product Repair Section	40
6	QA	4
7	QC RTV	8
8	Shipping Mgt Sec	3
9	SPV. Accounting	1
10	Support	3
11	Tech. Support QA	1
12	WH	19
Total karyawan		120

Dari tabel di atas jumlah karyawan pada PT Asus service Indonesia sebanyak 120 orang. Secara khusus lingkungan kerja fisik di PT. Asus Service Indonesia belum sepenuhnya menjadikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, seperti tidak berfungsi dengan baik AC di area kerja sehingga karyawan kepanasan saat bekerja, pencahayaan dari sinar matahari yang masuk ke area kerja dari jendela. Penggunaan AC yang tidak dilengkapi dengan alat kedap suara yang

memungkinkan kebisingan masih terdengar dalam sebagian ruang kerja karyawan sementara itu keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya kondisi lingkungan non fisik yang ditemukan pada PT. Asus Service Indonesia 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. Asus Service Indonesia dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama dalam perusahaan serta hubungan komunikasi antara bawahan dengan pemimpin dalam penyampaian aspirasi kerja untuk kemajuan perusahaan. Motivasi kerja dapat diukur melalui absensi / presensi pegawai ditempat kerja, keterlambatan waktu bekerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya.

Dengan demikian seharusnya perusahaan perlu memperhatikan lingkungan tempat kerja yang baik yang diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul untuk skripsi **"Pengaruh**

Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja pada PT. Asus Service Indonesia Batam ”.

1.2. Identifikasi Masalah

Sehubung dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat AC di ruangan kerja yang tidak berfungsi.
2. Pencahayaan dari sinar matahari yang masuk ke area kerja dari jendela.
3. Penggunaan AC yang tidak dilengkapi dengan alat kedap suara.
4. Hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin masih kurang harmonis.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terdapat diatas dan menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis perlu batasan masalah lebih jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada analisis Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja pada PT Asus Service Indonesia Batam.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Asus Service Indonesia Batam ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Asus Service Indonesia Batam ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada PT Asus Service Indonesia Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pada PT Asus Service Indonesia Batam ?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pada PT Asus Service Indonesia Batam ?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja pada PT Asus Service Indonesia Batam ?

1.6. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk melatih, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, sistematis, metodologi, dan pengalaman menulis dalam menyusun suatu penelitian serta memperkaya ilmu pengetahuan.
- b. Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi akademis yang tertarik untuk melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan khususnya bagi perusahaan dalam hal penempatan sumber daya manusia, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan agar terciptanya produktivitas kerja karyawan yang baik di perusahaan tersebut.