

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012). Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia dalam memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Semakin baik kinerja seorang karyawan didalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang menjadi faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Sehingga dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang bisa dilakukan perusahaan untuk dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu diantaranya lingkungan kerja dan memotivasi karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud 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). Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik di antaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan.

Selain lingkungan fisik, perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan nonfisik. 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 (Sedarmayanti, 2011). 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.

Selanjutnya faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2010) motivasi adalah suatu

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang.

Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

PT. VLTAVA merupakan sebuah perusahaan bidang interior design dan arsitektur yang melayani jasa lengkap konstruksi mulai dari arsitektur, racang bangun, desain interior dan furnitur yang dikhususkan bagi personal maupun perusahaan yang sedang merencanakan *project*, menginginkan ketepatan waktu, desain kreatif dan *up to date*, hasil pekerjaan dengan kualitas tinggi, dan harga yang bersaing. Pihak manajemen berkepentingan dalam upaya peningkatan kinerja produktivitas serta perencanaan sumber daya manusia suatu perusahaan. Pemahaman tentang kepuasan kerja menjadi masukan penting bagi karyawan untuk melakukan koreksi diri agar mampu mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Untuk mencapai hasil tersebut pihak manajemen terus membuat berbagai macam terobosan seperti halnya peremejaan peralatan-peralatan kantor serta melakukan servis secara berkala terhadap setiap peralatan kantor. Selain itu setiap pagi manajemen selalu mengumpulkan seluruh staff untuk briefing dan memberikan instruksi berupa kata-kata motivasi untuk membangkitkan semangat para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dan optimal. Kinerja seseorang

merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Bagi sebuah organisasi atau perusahaan yang berusaha agar apa yang mereka tawarkan dapat diterima oleh masyarakat atau target konsumennya tentu saja kinerja karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi sebuah perusahaan.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vltava .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Apakah lingkungan kerja, lingkungan kerja non-fisik dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5. Di antara lingkungan kerja, lingkungan non-fisik dan motivasi manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, lingkungan kerja non-fisik dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui variabel yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi PT. Vlatava Yogyakarta

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi PT. Vlatava Yogyakarta dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik serta memberikan masukan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya untuk penelitian selanjutnya

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variabel – variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang sejarah umum perusahaan baik yang berkaitan tentang keberadaan perusahaan

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran – saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan sebelumnya.

