

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006:5). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja. Wexley dan Yukl dalam Edyun (2012) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan

masalah yang pokok dalam perusahaan. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja diantaranya adalah faktor lingkungan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2001:21) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2001:21), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu : a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. 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". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya,

dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 1998: 181-182).

Setiap perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kegaduhan atau kebisingan dengan mengurangi sumber suara. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat peredam suara, mengisolasi sumber suara dengan membangun dinding di sekitar mesin yang menimbulkan suara, karyawan memakai alat penutup telinga. Tetapi bilamana kegaduhan tersebut tidak dapat dikurangi, maka hendaknya perusahaan memperhatikan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mungkin dapat dikurangi gangguannya. Hal ini dapat dilaksanakan dengan jalan memberikan tempat yang terpisah sehingga kegaduhan tersebut tidak begitu mengganggu. Dengan pengaturan sumber suara maka jelas pekerja tidak akan terganggu lagi oleh suara gaduh yang datang dari mesinnya atau tempat lain, sehingga karyawan mempunyai perhatian penuh pada tugasnya, produktivitas naik, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan kualitas pekerjaan dapat diandalkan.

CV. Prisma Global Media adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan jasa *maintenance* peralatan multimedia, seperti hardware and software computer, proyektor, printer dan lain sebagainya, selain melayani penjualan secara retail konvensional juga melayani pengadaan barang untuk instansi baik swasta maupun pemerintah. Untuk mencapai target penjualan tersebut, karyawan memiliki peran yang

sangat penting agar tujuan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan dapat tercapai. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi perusahaan mereka ini menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan,2011:117). Oleh karena itu karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan sebuah perusahaan. Karena peran pentingnya tersebut karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih, terutama pada lingkungan kerjanya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Prisma Global Media menarik untuk diteliti karena pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik mengambil judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Prisma Global Media”**.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan di CV Prisma Global Media
2. Objek penelitian adalah Karyawan CV Prisma Global Media
3. Penelitian menggunakan variable lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai variable independen

4. Penelitian menggunakan variable produktivitas sebagai variable dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dirumuskan dalam bentuk sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV Prisma Global Media?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Prisma Global Media?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV Prisma Global Media.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Prisma Global Media.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan diantara variabel dependen terhadap produktivitas kerja karyawan CV Prisma Global Media

E. Manfaat Penelitian

- a) Manfaat Teoritis

Untuk mengetahui sejauh mana teori-teori tentang sumber daya manusia yang digunakan mampu menunjukkan hubungan situasional dilokasi penelitian.

b) Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen SDM terutama tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat diperoleh gambaran kesesuaian fakta dan teori.
- 2) Dapat mengetahui pentingnya lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk di jadikan gambaran mengenai lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaannya.
- 2) Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Pihak lain

Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.