

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seperti kita ketahui bahwa di dalam melaksanakan pembangunan, sumber daya manusia (SDM) adalah pelaksana utama dalam mengerjakan segala kegiatan usaha baik dalam menghasilkan barang maupun jasa, yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam suatu perusahaan dimana karyawan memiliki peran yang sangat sentral dan strategis yaitu sebagai perencana (*planner*) dari system usaha dan aktifitas, pelaksana (*executor*) dari rencana aktifitas, pengaruh dan pengendali (*controller*) kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya, mengevaluasi, pemberdaya (*empowerment*) SDM organisasi.

Untuk mempertahankan karyawan dan mengembangkan perusahaan, maka pimpinan harus memperhatikan karyawan sebagai sumber daya utama. Sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebagai faktor produksi yang dapat dikendalikan secara keseluruhan, karena keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil, apapun bentuk dan jenisnya bukan hanya semata ditentukan oleh sumber daya alam saja seperti tanah, modal dan bahan baku, akan tetapi juga banyak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan aktif merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan atau organisasi.

Ada tiga unsur utama yang mendukung kinerja dalam mencapai tujuan, yaitu sumber daya material (termasuk barang produksi), sumber daya manusia (tenaga kerja/karyawan) dan lingkungan kerja. Faktor karyawan merupakan faktor paling menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kualitas jasa dan produk yang dihasilkan, diperlukan karyawan yang kompeten dan produktif serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia harus berjalan dengan baik untuk menjaga kualitas dan kuantitas pada kurun waktu tertentu. Meskipun perencanaan dan pengawasan sudah dilakukan dengan baik, perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal jika sumber daya manusia yang ada tidak dikelola dengan baik. Dalam hal ini peran pemimpin sangat penting terutama dalam menilai, mengembangkan dan mempertahankan karyawan agar dapat mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh setiap karyawan yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas pada kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan antara lain dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, penempatan kerja, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja

Dalam usahanya meningkatkan kinerja kerja serta kualitas karyawan, perusahaan harus dapat memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, salah satunya yaitu dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya.

Motivasi dibedakan menjadi 2 macam, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal berasal dari diri sendiri, seperti ambisi untuk menjadi sesuatu, hasrat dan kebanggaan, kehormatan dan cita-cita. Motivasi eksternal berasal dari luar antara lain adanya program promosi jabatan dan program “*reward and punishment*” dari perusahaan. Dengan adanya motivasi-motivasi tersebut seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akhirnya menciptakan kinerja yang tinggi pula.

Stress kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan suatu pekerjaan dan tugas-tugas yang tidak terlalu berat, maka karyawan akan merasa lebih focus dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Namun pada kenyataannya karyawan merasakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sangat berat dan sulit karena terkadang para karyawan dituntut untuk kerja dengan cepat dan selalu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan mereka yang tidak memiliki jangka waktu yang panjang. Hal ini membuat para karyawan merasa terbebani dan tertekan sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Perusahaan sangat membutuhkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktifitas, pemerintah maka seorang karyawan haruslah ditempatkan pada bidang kerja yang sesuai dengan keahlian dan

keterampilannya. Karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang menempatkan karyawan di bagian yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Ketidaktepatan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karena pimpinanlah yang dijadikan panutan dan pembuat strategi dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin memiliki cara khusus dalam memimpin, untuk mempengaruhi karyawannya dalam bekerja sesuai kehendaknya. Inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya dalam memimpin karyawan ternyata juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin hendaknya juga harus memperhatikan situasi dan kondisi karyawan, dalam hal ini adalah tingkat kesiapan atau kematangan karyawan dalam bekerja. Karena lain karyawan lain pula tingkat kematangannya. Bentuk perilaku kepemimpinan yang efektif dapat kita lihat dari segi perilaku tugas dan perilaku hubungan pimpinan yang disesuaikan dengan kesiapan bawahan.

Masing-masing karyawan mempunyai penilaian atau persepsi yang berbeda terhadap kepemimpinan atasannya, sehingga hasil dari kepemimpinan itu

pun berbeda-beda. Bawahan akan bekerja dengan baik apabila ia merasa dihargai dan diperhatikan keberadaannya. Kepemimpinan yang efektif hanya akan terjadi apabila ditunjang oleh kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Dari penjabaran diatas ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja sehingga secara langsung atau tidak akan mempengaruhi kinerja kerja seseorang.

Namun kenyataannya, pimpinan tidak memperdulikan kondisi tersebut, sehingga karyawan tidak merasa dihargai dan diperhatikan. Kepemimpinan akan menjadi tidak efektif dan akan berdampak pada penurunan kinerja kerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan tepat pada waktunya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang memiliki sikap disiplin. Disiplin kerja merupakan program yang harus dijalankan oleh sebuah perusahaan dalam usahanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan menjalankan program tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila program disiplin kerja yang telah dibentuk tidak dapat dijalankan secara maksimal oleh para karyawannya maka akan mengakibatkan kinerja karyawan rendah.

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan merupakan sarana pendukung untuk peningkatan kinerja kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat bekerja secara optimal, hal ini tentunya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan dan akhirnya merugikan perusahaan.

Para pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan karyawan. Pemimpin juga harus mampu mengubah lingkungan kerja bila dirasakan perlu menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha-usaha dan prestasi karyawan. Karena karyawan mempunyai hak untuk memperoleh lingkungan kerja yang menunjang.

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, tata ruang kantor dan pengaturan warna. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa beberapa keuntungan bagi organisasi, antara lain ; timbulnya moral para karyawan yang pasti akan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Namun pada kenyataannya, beberapa perusahaan masih mempunyai lingkungan kerja nonfisik yang kurang kondusif seperti contohnya pengaturan warna yang buruk, penerangan yang tidak memadai, kurangnya sirkulasi udara kebisingan dan tata ruang kantor yang tidak rapi. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Hal ini tentunya akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan dan akhirnya merugikan perusahaan.

CV. Cakra Media merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan yang beralamat di Jalan Lingkar Duren Sawit Blok S2/S1, Jakarta Timur. CV. Cakra Media menerima segala permintaan percetakan dari berbagai

perusahaan, sekolah atau universitas bahkan instansi pemerintah. CV. Cakra Media biasanya hanya mencetak untuk skala yang cukup besar, misalnya untuk mencetak buku pelajaran, kartu nama, Al-Quran dan hadist, Buku Referensi, majalah dan lain sebagainya.

CV. Cakra Media merupakan perusahaan yang cukup besar karena bagian produksi dan bagian administratif berada di satu kawasan yang sama. CV. Cakra Media memiliki 3 divisi, yaitu divisi pemasaran, divisi produksi dan divisi keuangan. CV. Cakra Media berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk memenuhi kepuasan konsumen dan mencapai tujuan perusahaan. Namun kenyataannya para karyawan dan pimpinan masih kurang peduli akan pentingnya lingkungan kerja yang baik.

CV. Cakra Media memiliki lingkungan kerja nonfisik yang kondusif, karena hubungan kerja baik sesama bawahan maupun bawahan dengan pimpinan telah terjalin dengan sangat baik. Namun dari segi lingkungan kerja fisik masih banyak ditemui masalah, yaitu dalam hal pengaturan penerangan, ventilasi udara yang belum memadai, tata ruang kantor yang buruk dan kebisingan yang sangat mengganggu. Hal tersebut tentu mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Sirkulasi udara dalam ruangan kantor harus mencukupi sesuai dengan jumlah karyawan yang menempati ruangan tersebut. Jika karyawannya banyak maka ventilasi udara juga harus diperbanyak untuk menjaga udara yang dihirup tetap bersih. Jika udara yang dihirup tidak bersih tentu akan menyebabkan karyawan menjadi cepat lelah, mudah hilang konsentrasi dan kesehatan akan menjadi terganggu.

Selain ventilasi udara, temperature juga harus diperhatikan untuk menunjang kegiatan kerja. Temperature atau suhu ruangan harus berada di antara 19-21 °C (67 – 70 °f). efisiensi karyawan tergantung oleh udara yang terlalu dingin atau terlalu panas. Jika ruangan terlalu panas maka karyawan tidak akan bisa berkonsentrasi penuh dengan pekerjaan mereka. Begitu pun jika ruangan terlalu dingin akan menyebabkan karyawan tidak betah berlama-lama didalam ruangan.

Tata ruang kantor juga merupakan salah satu yang harus diperbaiki oleh pimpinan CV. Cakra Media. Penempatan rak arsip harus disusun rapi dan jangan terlalu jauh dari jangkauan karyawan, karena jika terlalu jauh akan mengurangi efektifitas kerja karyawan. Gang untuk berjalan di antara meja kerja juga harus diberi jarak minimal 1,5 - 7 meter, untuk mempermudah karyawan berjalan didalam ruangan.

Faktor lain yang harus diperbaiki yaitu dari segi penerangan. Penerangan yang baik adalah penerangan yang tidak terlalu redup atau tidak terlalu terang. Penerangan yang berlebihan juga dapat menyebabkan mata menjadi mudah lelah. Selain silau, karyawan juga sering mengkerutkan keningnya sehingga menyebabkan pusing pada bagian sekitar mata. Pada pagi dan sore hari ruangan tampak redup karena cahaya lampu yang kurang terang. Hal ini menyebabkan karyawan harus mengerutkan dahi mereka untuk bisa membaca tulisan menjadi lebih jelas. Jika dalam waktu yang lama, hal ini tentu bisa mengakibatkan karyawan menjadi pusing dan dapat merusak penglihatan mereka. Penerangan yang belum mencukupi ini tidak sesuai dengan ketentuan dari Peraturan Menteri

Perburuhan (PMP) No. 7 tahun 1964. Hal ini tentu mengganggu aktifitas mereka didalam ruangan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Kebisingan juga merupakan masalah serius untuk karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kebisingan yang ditimbulkan oleh suara getaran mesin pencetak, mesin tik, kendaraan, suara berdenging dari mengobrol sesama karyawan dan musik yang terlalu keras bisa mengganggu kinerja karyawan.

Dengan tugas pokok melayani, memeriksa dan mengedit segala hal yang dipesan oleh konsumen, tentu divisi pemasaran membutuhkan imajinasi yang tinggi untuk menghasilkan cetakan yang lebih dari apa yang konsumen kehendaki. Untuk menciptakan improvisasi yang baik, tentu dibutuhkan ruangan yang tidak bising dan mempunyai ventilasi udara yang baik agar udara tetap sehat dan konsentrasi tetap terjaga. Begitu pun pada divisi keuangan. Dibutuhkan ketelitian dalam menghitung segala jenis pengeluaran dan pendapatan untuk menghindari kerugian perusahaan. Maka dari itu diperlukan kesadaran bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan.

Namun pada kenyataannya, ventilasi udara disana masih kurang banyak dan ada beberapa bagian yang rusak sehingga udara yang ada diruangan menjadi kurang sehat. Disamping itu karyawan juga bebas merokok didalam ruangan. Akibatnya karyawan yang merokok tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan cepat sedangkan karyawan yang tidak merokok tidak bisa berkonsentrasi bekerja karena menghirup udara yang tidak baik. Kesehatan karyawan pun menjadi ancaman.

Untuk mengurangi polusi asap rokok dalam ruangan, karyawan disana sepakat untuk membuka beberapa jendela ruangan dan pintu keluar. Namun karena letak divisi produksi tidak terlalu jauh, menyebabkan suara mesin pencetak terdengar cukup jelas sehingga menyebabkan kebisingan. Selain itu CV. Cakra Media dikelilingi oleh jalan raya yang ramai oleh kendaraan, polusi yang dihasilkan oleh kendaraan masuk ke dalam ruangan dan memperburuk udara dalam ruangan.

Temperature menjadi tidak jelas karena suhu yang dikeluarkan dari AC bercampur dengan suhu dari luar ruangan sehingga tidak menghasilkan kualitas udara yang baik.

Disamping itu, tata ruang kantor yang buruk juga menjadi persoalan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Penempatan rak arsip yang tidak rapi dan kurang dirapatkan ke dinding menjadi salah satu hal yang menyebabkan kurang rapinya ruangan. Disamping itu kurangnya perawatan rak arsip sehingga banyak yang karatan dan berdebu. Ditambah lagi kurangnya kepedulian untuk mengurangi arsip yang lama sehingga arsip yang baru diletakan menumpuk bahkan ada yang diletakan dilantai. Hal ini tentu sangat mengganggu mobilitas para pegawai dalam ruangan. Selain terkesan kumuh, hal ini juga menyebabkan sulitnya penemuan kembali arsip karena peletakannya yang terkadang tidak sesuai tempatnya. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman di dalam ruangan yang terlihat sempit sehingga menyebabkan mudah lelah.

Kebisingan juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akibat dibukanya jendela yang tadi sudah dijelaskan, mengakibatkan suara

kendaraan lebih terdengar. Letak mesin pengganda dan penghancur kertas juga terlalu dekat dengan meja kerja sehingga menimbulkan suara bising. Bunyi mesin pencetak yang terlalu besar. Hal ini sangat mengganggu pekerjaan karyawan karena mereka membutuhkan ketelitian.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penerapan lingkungan kerja sangatlah penting bagi perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dikemukakan bahwa yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Motivasi berprestasi karyawan yang rendah
2. Stress Kerja yang dirasakan karyawan tinggi
3. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian
4. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif
5. Kurangnya disiplin karyawan
6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti hanya membatasi masalah pada: “Hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan pada Karyawan CV. Cakra Media Jakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi sesama peneliti, terutama yang berkaitan dengan dunia pekerjaan
2. Perusahaan
Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan karena dapat mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan
3. Universitas Negeri Jakarta
Penelitian ini sebagai sarana kelengkapan bagi perpustakaan dan menambah khasanah ilmu pengetahuan dan bahan referensi bagi mahasiswa khususnya mengenai Kinerja Karyawan.
4. Peneliti lainnya
Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai lingkungan kerja dengan kinerja kerja bagi mahasiswa fakultas ekonomi pada umumnya dan mahasiswa konsentrasi program studi pendidikan administrasi perkantoran pada khususnya.