BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan, baik itu perusahaan industri, perdagangan juga jasa, berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya guna menggapai cita-cita yang diinginkan sebelumnya. Keberhasilan dalam mewujudkan tujuan dan cita-citanya tidak hanya bergantung pada modal, keunggulan teknis serta operasional, tetapi juga pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat krusial serta diharapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dituntut untuk menjadi sangat efektif dan produktif. Tekanan persaingan yang tinggi memungkinkan semua perusahaan bertahan dalam usaha lebih lama untuk mempertahankan keberlangsungan berdirinya perusahaan dan sumber daya manusia (pegawai) mereka.

Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial untuk menggapai cita-cita perusahaan. Hasibuan (2003: 12) menyatakan bahwa manusia memiliki peran aktif dalam operasional suatu perusahaan, yaitu sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Jika pegawai mempunyai produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan dengan lancar, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, bila pegawainya bekerja tidak produktif, ialah pegawai tidak

mempunyai semangat kerja yang tinggi, tidak giat dalam bekerja dan mempunyai moral yang rendah.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan. Prestasi pegawai diukur sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan. Pegawai akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan jika didukung oleh keadaan lingkungan yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya. Keadaan lingkungan yang baik atau layak adalah keadaan dimana manusia dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Putra et al. (2016), lingkungan kerja pegawai sangat penting. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh keadaan tempat kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Rahmawanti dkk. (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pegawai, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah dua jenis lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang berwujud fisik atau dapat dirasakan, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan korelasi kerja seseorang, seperti korelasi kerja

dengan atasan, korelasi dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, yang pada akhirnya dapat menaikkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil yang seseorang capai dari pekerjaannya tersebut. Wibowo (2011) salah satu bentuk tolok ukur dimana keberhasilan serta kesuksesan perusahaan berasal dari kinerja pegawai tersebut.

Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat dan menyenangkan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan lingkungan kerja mereka lebih cenderung berkinerja baik. Pegawai puas dengan pekerjaannya dan kerja praktek selesai tepat waktu. Kinerja pegawai diduga dipengaruhi baik oleh lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Faktor kinerja berasal dari faktor internal dan eksternal, menurut Mankunegara (2004).

Lingkungan kerja yang nyaman dan sehat akan menguntungkan pegawai yang bekerja disana. Menurut Rivai (2009), manfaat dari lingkungan kerja yang aman dan sehat antara lain peningkatan produktivitas karena hari kerja yang lebih sedikit, peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih rumit, biaya yang lebih rendah – biaya kesehatan dan asuransi, dan rasio tenaga kerja yang lebih baik karena perbaikan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruang kerja yang

nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, dan warna cat ruangan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal.

Lingkungan kerja dalam suatu tempat sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja tidak melangsungkan proses produksi dalam suatu tempat, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Suatu kondisi lingkungan yang baik atau sesuai, apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Kemajuan dan keberhasilan suatu pekerjaan tercapai apabila seorang atasan dapat memperhatikan dari seluruh pegawai dapat mencapai apa yang diharapkan dalam membentuk kinerja pegawai.

Karakter, sifat, tingkah laku, dan emosional tiap individu manusia pasti berbeda – beda. Untuk bisa membuat perbedaan tersebut menjadi satu sangatlah sulit, oleh karena itu peran pada atasan pegawai tersebut sangat penting untuk bisa menyatukan semuanya, dengan harapan agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis di dalam tempat kerja akan membuat pegawai menjadi semangat bekerja, yang akan berpotensi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Lingkungan Kerja akan membawa dampak positif bagi orang – orang yang berada di dalamnya serta dengan rekan kerja.

Adapun fenomena dalam penelitian ini terkait dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai yang terdapat pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kabupaten Bojonegoro yang dapat dilihat langsung oleh peneliti dimana lingkungan kerja fisik itu lingkungan terhadap kinerja pegawai seperti pewarnaan, penerangan cahaya, udara, kebisingan, ruang gerak, dan keamanan yang masih belum maksimal dirasakan oleh para pegawai. Lingkungan kerja non fisik dimana lingkungan kerja yang perlu diperhatikan untuk hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja dimana lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia akan tetapi dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan – hubungan sesama rekan pekerja maupun dengan atasan. Sedangkan Kinerja Pegawai sebagai pencapaian atau prestasi dengan tugas – tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang secara kualiatas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, Insitiaf dan kerja sama yang diberikan oleh pegawai.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro”.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah yang muncul sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro?

B. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik bagi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik bagi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik bagi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro

C. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan di atas di harapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dengan baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro yang didapat dibangku kuliah.