

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi ini perkembangan zaman semakin cepat tidak hanya memberikan dampak negatif atau positif. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terkhusus dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada individu yang terlibat (dalam Ningsih, 2009). Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kepemilikan pengelolaan manajemen yang baik menjadi sebuah keharusan yang harus dimiliki sebuah perusahaan. Efektivitas aktivitas perusahaan akan tercapai apabila perusahaan memiliki kemampuan yang kompeten dalam manajemen perusahaan, kemampuan ini perlu dipunyai untuk menjaga nilai kompetitif dari perusahaan pesaing. Salah satu komponen dalam perusahaan yang diperlukan untuk dikelola yaitu sumber daya manusia (SDM).

Pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan orangnya saja, melainkan mencakup dalam pembentukan lingkungan kerja yang sesuai untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan perusahaan. Lingkungan yang dimaksud dapat berupa lingkungan secara fisik maupun lingkungan non fisik yang terdapat dalam perusahaan. Persepsi karyawan perusahaan terhadap lingkungan kerja yang mereka miliki, menciptakan penilaian yang berbeda pada berbagai aspek yang ada dalam lingkungan kerja dan hal tersebut dapat memberikan kontribusi pada kinerja mereka (Suratman Hadi, 2019).

Lingkungan Kerja ialah sebuah komponen penting yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan produktivitas sebagai karyawan atau pegawai pada suatu perusahaan, instansi pemerintah atau lembaga publik dalam sebuah kegiatan fisik, sosial, dan psikologi. Untuk dapat meningkatkan sebuah kinerja secara maksimal tentunya didukung dengan tempat kerja yang baik, aman, nyaman dan menyenangkan hal itu juga dapat berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Adanya faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh pada lingkungan kerja seperti halnya gaya kepemimpinan, ketetapan peraturan perusahaan, interaksi antar karyawan, tingkat persaingan yang tinggi, komunikasi, dan kondisi kerja hal-hal tersebut dijadikan sebuah dasar penilaian bagi karyawan dalam bekerja, dan membuat keputusan untuk menetap atau tidaknya dalam bekerja.

Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adapun faktor-faktor lingkungan fisik yang terdiri atas kebersihan, cahaya, keamanan, udara, ruang, dan suara. Sedangkan lingkungan non fisik terdiri atas beban kerja, perhatian & support

dari pimpinan, Kerjasama antara karyawan,dan kecakapan dalam berinteraksi. Kenyamanan dalam bekerja dapat diperoleh melalui lingkungan kerja yang baik. Dalam mencapai kinerja yang baik dan menciptakan prestasi tinggi untuk mencapai keunggulan kompetitif Karyawan tentunya dituntut juga harus memiliki sebuah kemampuan kinerja yang tinggi. Memberikan adanya motivasi dan semangat pada para karyawan dalam bekerja dalam menghadapi lingkungan kerja juga tidak mudah melalui motivasi, karyawan sadar akan tanggung jawab dari pekerjaannya. Adapun penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi banyak faktor, termasuk motivasi dan kepuasan kerja.

Frederick Herzberg dalam Luthans (2006) menjabarkan sebuah Teori Dua Faktor (two-factor theory), dan disebutkan 2 faktor tersebut terdiri atas motivator dan hygiene.. Faktor motivator berkaitan dengan isi dari job content atau secara sama disebut faktor instrinsik yang terdiri dari : kesempatan berkembang, kemajuan dalam karier, pengakuan orang lain, prestasi, dan tanggung jawab. Sedangkan hygiene faktor merupakan faktor yang ada pada sekitar proses pekerjaan, berhubungan pada (job context) atau disebut dengan faktor ekstrinsik yang terdiri dari : kebijakan organisasi, kondisi kerja, gaji atau upah, supervisi, hubungan antar pekerja dan keamanan kerja. Hal inilah yang dapat mendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Saat ini kepuasan kerja harus memadai sepenuhnya dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi. Karena jika dengan tingkat kepuasan kinerja karyawan menurun bisa berdampak pada produktivitas, prestasi, dan komitmen karyawan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa masalah utama yaitu adanya ketidakpuasan dalam bekerja pada faktor lingkungan yang ada, maka ketidakpuasan itulah yang membuat kinerja karyawan menurun, dikatakan adanya beberapa faktor yang membuat karyawan tidak puas dalam bekerja, salah satu contoh penerapan pada karyawan Wisata Taman Ghanjaran yaitu kurang puas terhadap pelaksanaan pekerjaan. Dari observasi dan penulis melakukan sebuah wawancara singkat terhadap salah satu karyawan pada Wisata Taman Ghanjaran, faktor ketidakpuasan (hygiene faktor) pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan seperti halnya kebijakan organisasi, kondisi kerja, gaji atau upah, hubungan antar personal dan keamanan kerja. Berdasarkan pembahasan sebelumnya yang dijadikan sebagai hal yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian untuk mengkaji terkait faktor lingkungan kerja & Hygiene faktor karyawan wisata taman Ghanjaran dalam bekerja. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hasil keterkaitan pada pelaksanaan kinerja karyawan. Adapun karyawan bisa untuk berupaya dalam meningkatkan kinerjanya, karena dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi dalam membuat keputusan yang strategis dan berhubungan dengan pengelolaan terkait sumber daya manusia. Berdasarkan uraian diatas, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Faktor Hygiene Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Taman Ghanjaran"

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis merumuskan beberapa masalah antara lain :

1. Apakah Lingkungan kerja dan Faktor Hygiene berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Wisata Taman Ghanjaran ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata Taman Ghanjaran ?
3. Apakah Faktor Hygiene berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata Taman Ghanjaran ?
4. Diantara lingkungan kerja dan faktor hygiene manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Wisata Taman Ghanjaran ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Lingkungan kerja dan Faktor Hygiene secara signifikan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Wisata Taman Ghanjaran
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata Taman Ghanjaran
3. Untuk mengetahui pengaruh Faktor Hygiene secara signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata Taman Ghanjaran
4. Untuk mengetahui diantara lingkungan kerja dan faktor hygiene yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Wisata Taman Ghanjaran

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dapat diperoleh diantaranya :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangasih dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dalam meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kajian bagi penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Perusahaan / Organisasi**

Hasil akhir penelitian diharapkan mampu untuk dijadikan dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi. Khususnya dalam masalah Lingkungan Kerja dan Ketidakpuasan yang berpengaruh terhadap kinerja.

###### **b. Bagi Peneliti**

Dapat dijadikan sebuah bahan kajian dan referensi dalam memperluas pengetahuan atau wawasan dan pengalaman terkait dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Faktor Hygiene terhadap Kinerja Karyawan Wisata Taman Ghanjaran

###### **c. Bagi Penelitian lainnya**

Dapat memberi pertimbangan dalam memberi kontribusi peningkatan keilmuan manajemen sumber daya manusia bagi kalangan akademisi dan peneliti lainnya yang tertarik terhadap permasalahan dan bisa dimanfaatkan sebagai bahan literasi untuk penlitian yang akan datang.