

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan untuk mencapai sasaran suatu di organisasi baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Seperti yang dilakukan oleh Sembiring (2010:2) “Sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai instrumen penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Dalam hal ini pegawai adalah aset yang mempunyai adil besar terhadap kemajuan organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen terhadap sumber daya manusia yang ada didalam organisasi akan mempengaruhi kinerja para pegawai dan secara bersamaan akan mempengaruhi pencapaian.

Menurut Meokijat (2010 : 135) “Lingkungan kerja fisik merupakan hal yang berpengaruh terhadap kenyamanan para pegawai dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari didalam sebuah organisasi”. Sedangkan menurut Sedermayanti (2007:20) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada para pegawai dan akan diharapkan menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya jika lingkungan fisik tidak baik akan memberikan rasa nyaman kepada para pegawai dan bersamaan akan menghasilkan kinerja yang tidak baik pula.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan demi terciptanya kinerja yang diharapkan instansi adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Komaruddin (2007 : 142) “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau tiap aspek dari gejala fisik yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada para pegawai dan akan diharapkan menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya jika lingkungan fisik tidak baik maka akan memberikan rasa tidak nyaman kepada para pegawai dan secara bersamaan akan menghasilkan kinerja yang tidak baik pula.

Dalam hal peneliti melakukan penelitian kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Medan Tanjung Morawa. Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan mewawancarai manajer di bagian MSDM, maka diperoleh lah informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai rendahnya lingkungan fisik pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Tanjung Morawa yang disajikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik pada  
PT.Perkebunan Nusantara II Medan Tanjung Morawa**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya %	Tidak%
1.	Kebersihan kantor dalam keadaan baik.	70%	30%
2.	Penerangan dalam kantor baik.	40%	60%
3.	Temperatur udara didalam kantor keadaan baik.	40%	60%
4.	Kebisingan diruang kerja membuat saya kurang nyaman	50%	50%
5.	Saya merasa senang dengan warna cat kantor?	70%	30%
6.	Peralatan dalam kantor sudah tersedia.	40.%	60%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diperoleh informasi bahwa dari pertanyaan tersebut yang paling berpengaruh terhadap menurunnya lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada angka persentase tertinggi diantara pertanyaan lainnya yaitu: peralatan dalam kantor sudah tersedia 60% menjawab iya dan yang menjawab tidak 40%. Temperatur udara didalam kantor keadaan baik. Yang menjawab iya 40% dan yang menjawab tidak 60%. Pertanyaan berikutnya Penerangan dalam kantor baik. Yang menjawab iya 40% dan yang menjawab tidak 60%. Dimana didalam perusahaan tersebut lingkungan kerja fisik masih kurang, hal ini terlihat dari peralatan kantor, temperatur udara, dan pencahayaan/penerangan dalam kantor, dimanacahaya lampu masih remang-remang, sirkulasi udara kurang begitu baik karena AC kadang rusak, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan dokumen ada di mana-mana, juga meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan sehingga mengganggu ruang gerak karyawan. Dan begitu juga dengan peralatan yang tersedia dalam kantor tersebut masih kurang masih ada sebagian pegawai yang menggunakan laptop sendiri. Usaha yang menilai bahwa lingkungan kerja fisik kantor memang perlu diperhatikan, dikarenakan keseluruhan fasilitas dalam kantor masih sekitar 60% kelengkapannya atau belum memadai.

Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan, seorang individu dalam hal ini karyawan tidak mungkin bekerja sendiri tetapi haruslah menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan/bawahan. Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Walaupun lingkungan

kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja non fisik ini mempunyai pengaruh langsung

Menurut Sedermayanti (2004) mengatakan “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan, maupun sesama dengan rekan kerja”.

Sementara itu, Wursanto (2005) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan dan direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan perusahaan. Kinerja yang tinggi sangat diharapkan bagi setiap organisasi karena kinerja merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa diharapkan dengan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

Pemimpin harus dapat memperhatikan dan mengawasi hal-hal yang dapat mengetahui menurunnya kinerja para pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari setiap pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pegawai atau dengan kata lain dikatakan sebagai output. Menurut Mangkunegara (2006 : 7) “Kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Dessler (2010:322) mendefinisikan manajemen kinerja proses penilaian yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan semangat kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2005 : 32) “Kinerja adalah sesuatu hal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu''. Dapat dinilai bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta untuk mengetahui apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Maka dari itu para pemimpin harus mengetahui hal-hal mempengaruhi kinerja para pegawai yang ada didalam suatu organisasi yang ada.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan wawancara dengan ibu Nanda Lubis salah satu staf karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Medan Tanjung Morawa, maka diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja non fisik yang disajikan dalam tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT.Perkebunan Nusantara II Medan Tanjung Morawa**

No	Pertayaan	Jawaban	
		Ya %	Tidak%
1.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu diawasi.	80%	20%
2.	Suasana kerja didalam ruang kerja kantor dalam keadaan baik.	60%	40%
3.	Saya diberikan penghargaan ketika pekerjaan saya bagus dan tepat waktu.	50%	50%
4.	Dalam bekerja saya tidak disamakan dengan robot maupun mesin.	60%	40%
5.	Dalam bekerja saya merasa aman.	70%	30%
6.	Hubungan kerja antara karyawan penuh dengan kekeluargaan.	60%	40%
7.	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan saya.	70%	30%
8.	Saya mendapat perlakuan yang sama dengan karyawan lainnya.	60%	40%

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik di PT. Perkebunan Nusantara II Medan Tanjung Morawa belum memberikan efek kepuasan sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa hal yang diasumsikan sebagai kendala atas permasalahan dari kurang maksimalnya program lingkungan kerja non fisik yang berjalan diperusahaan tersebut, diantaranya: untuk pertanyaan pertama Dalam melakukan pekerjaan saya selalu diawasi. Menjawab iya sebanyak 80% dan yang menjawab tidak 20%. Pertanyaan kedua Suasana kerja didalam ruang kerja kantor dalam keadaan baik. Yang menjawab iya 60% dan yang tidak menjawab tidak 40%. Pertanyaan ketiga Saya diberikan penghargaan ketika pekerjaan saya bagus dan tepat waktu. Yang menjawab iya 50% dan tidak 50%.Pertanyaan keempat dalam bekerja saya tidak disamakan dengan robot maupun mesin 60% menjawab iya dan 40% menjawab tidak. Untuk pertanyaan kelimaDalam bekerja saya merasa aman. Yang menjawab iya 70% dan yang menjawab tidak 30%. Untuk keenam Hubungan kerja antara karyawan penuh dengan kekeluargaan. Yang menjawab iya 60% dan yang menjawab tidak 40%.pertanyaan ketujuh Gaji saya sesuai dengan pekerjaan saya. Yang menjawab iya70% dan yang menjawab tidak 30%. Untuk pertanyaan terakhir Saya mendapat perlakuan yang sama dengan karyawan lainnya. yang menjawab iya 60% dan yang menjawab tidak 40%.Dimana di PT. Perkebunan Nusantara II Medan Tanjung Morawa tersebut masih membedakan antara yang mempunyai wewenang sama yang tidak mempunyai wewenang.

**Tabel 1.3**  
**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada**  
**PT.Perkebunan Nusantara II Medan Tanjung Morawa**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya %	Tidak%
1.	Saya melaksanakan pekerjaan sudah sangat baik.	50%	50%
2.	Setiap harinya saya bekerja $\pm$ 9 jam per harinya.	60%	40%
3.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.	60%	40%
4.	Saya bisa bekerja sebaik mungkin tanpa harus diawasi.	60%	40%
5.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan.	80%	20%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Tanjung Morawa belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan yaitu mendapat predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 90. Selain itu, persentase hasil kinerjanya cenderung naik, namun pada bulan juli kemaren malakukan wawancara mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah yang di angkat oleh peneliti, maka yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Kabupaten Deli Serdang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Kabupaten Deli Serdang?

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Adapun yang menjadi batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Kabupaten Deli Serdang.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Kabupaten Deli Serdang?



3. Apakah ada pengaruh kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja fisik dan non fisik pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Kabupaten Deli Serdang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan Kabupaten Deli Serdang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti/Penulis

Merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis terutama dalam mengaplikasikan ilmu dari bangku kuliah kemasyarakat atau lapangan.

b. Bagi PT. Perkebunan Nusantara II Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pedoman bagi PT. Perkebunan Nusantara II Medan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan sehingga mencari cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Negeri Medan

Yaitu sebagai tambahan referensi perpustakaan.