

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme di segala aspek kehidupan, baik keberadaan individu ataupun keberadaan sebuah organisasi. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang lahir akibat kemajuan jaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang sangat ketat. Organisasi pada era global saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, jasa, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional.

Dalam sebuah persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran penting dibandingkan sumber daya yang lain. Dikatakan penting karena sumber daya manusia adalah penggerak organisasi dalam mengelola sumber daya lain yang dimiliki seperti bahan baku, modal, mesin dan metode. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya

manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Hal yang penting dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia organisasi sehingga para karyawan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, pihak manajemen perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Salah satu aspek dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja, begitupun juga sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik mengakibatkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga menurunkan prestasi kerja karyawan.

Kondisi ini relevan dengan keadaan di PT Adiluhung Saranasegara Indonesia yang bergerak dibidang jasa perbaikan atau reparasi kapal dan memproduksi kapal. Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan lingkungan kerja di PT Adiluhung Saranasegara Indonesia khususnya lingkungan kerja fisik kini sudah jauh lebih baik. Gedung sudah layak dan suasana kantor pun sudah cukup nyaman bagi karyawan-karyawan yang

bekerja di sana. Ruangan-ruangan juga sudah dilengkapi AC (Air conditioner) yang tentu membuat para pekerja bisa menjalankan tugasnya dengan nyaman. Penerangan juga sudah cukup baik dengan dipasangnya beberapa lampu di lorong serta koridor penghubung antar ruangan. Untuk masalah kebersihan tentu tidak di ragukan lagi. Di kantor tersebut ada beberapa *cleaning service* yang rutin membersihkan tiap-tiap ruangan di kantor tersebut, sehingga lantai seluruh gedung terlihat bersih dan mengkilat. Demikian pula dengan keamanan, karyawan merasa nyaman karena keamanan di perusahaan ini sangat terjamin, hal ini terbukti dengan adanya beberapa *security* bahkan polisi di pintu masuk perusahaan.

Namun dalam menjalankan tugasnya para pekerja di PT Adiluhung Saranasegara Indonesia terkadang terganggu suara bising yang dihasilkan oleh para karyawan yang sedang mereparasi kapal. Karyawan sering mengeluh dengan situasi seperti itu. Kebisingan juga termasuk dalam faktor lingkungan kerja fisik yang dapat menghambat prestasi kerja karyawan, karena karyawan merasa terganggu sehingga tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan berakibat pada menurunnya prestasi kerja karyawan. PT Adiluhung Saranasegara Indonesia terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisiknya. Agar menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan perusahaan telah tercapai dan prestasi kerja diharapkan lebih meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, menjadi dasar untuk mengadakan penelitian mengenai "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP

PRESTASI KERJA KARYAWAN TIDAK LANGSUNG PT ADILUHUNG SARANASEGARA INDONESIA“.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja Fisik yang terdiri dari Lingkungan yang sehat, Sistem Pencahayaan, Pewarnaan, Kontrol Suara, Musik, Udara, Konsistensi Energi dan Keamanan kantor secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tidak langsung PT Adiluhung Saranasegara Indonesia ?
2. Diantara Lingkungan kerja fisik diatas manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian yang ingin di capai adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik yang terdiri dari Lingkungan yang sehat, Sistem Pencahayaan, Pewarnaan, Kontrol Suara, Musik, Udara, Konsistensi Energi dan Keamanan kantor secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tidak langsung PT Adiluhung Saranasegara Indonesia

2. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan tidak langsung PT Adiluhung Saranasegara Indonesia.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan

- Memberikan manfaat dan masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan Lingkungan kerja fisiknya.
- Memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam rangka usaha meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Universitas

- Menambah pembendaharaan perpustakaan untuk kepentingan ilmiah
- Aspek teoritis hasil kajian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan memberikan sumbangan empiris terhadap kepustakaan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tidak Langsung di PT ADILUHUNG SARANA SEGARA INDONESIA”.

3. Bagi penulis

- Untuk menerapkan ilmu pengetahuan secara teoritis dengan keadaan yang sebenarnya terjadi diperusahaan.