

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini masyarakat terus berkembang tidak lepas dari berbagai organisasi, masyarakat di Indonesia memiliki berbagai macam pekerjaan yaitu pegawai pemerintah, pegawai swasta, nelayan, petani dan lain sebagainya. Di era globalisasi pada saat ini, organisasi bukan hanya berfokus kepada kebijakan dan hubungannya satu dengan yang lain. Sebuah organisasi dapat bertahan jika orang yang ada didalamnya saling bekerjasama serta berinteraksi satu dengan yang lain agar tujuan tercapai. Dalam membangun suatu organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting dalam usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena setiap kebutuhan manusia menjadi salah satu faktor utama kegiatan yang ada di dalamnya yang merupakan hasil kerjasama.

Kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen perusahaan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Sumarni dan Soeprihanto (2013) perusahaan harus bertanggung jawab kepada karyawan. Karyawan tentunya sangat mengharapkan adanya kenyamanan dalam bekerja, pemberian upah yang layak, adanya jaminan kerja, berhak mengetahui keadaan perusahaan dan mengharapkan pimpinan yang responsive terhadap keluhan pekerja. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Adapun manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan

karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki.

Longman (2013) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai seluruh situasi, even, manusia, disebut yang mempengaruhi cara orang hidup atau bekerja. Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuatu dengan target dan tanggung jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja non fisik adalah salah satu hal yang paling dekat dengan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja non fisik yang berada di sekitar karyawan sangat penting untuk diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja karyawan. Perusahaan berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau corporate planning. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan secara individual memainkan peranan penting bagi keseluruhan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tersebut yaitu perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidup karyawannya. Peran sumber daya manusia begitu penting dan berperan besar dalam tercapainya tujuan perusahaan, perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Berbagai hal yang

dapat mempengaruhi kinerja seseorang, lingkungan kerja non fisik adalah salah satunya. Lingkungan kerja non fisik adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman tercipta karena lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang di milikinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya manajemen mengetahui apa saja kebutuhan karyawan dan penurunan kerja disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya. Menurut Kiruja (2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dapat mempengaruhi sesuatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik. Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan di sekitar tempat kerja baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang tidak bisa diabaikan keberadaannya. Lingkungan kerja non fisik di pengaruhi oleh struktur kerja, perhatian pemimpin, dukungan pemimpin, tanggung jawab kerja dan kerja sama antar kelompok, serta lancarnya komunikasi. Suasana hangat antar pemimpin dengan karyawan dan keakraban yang terjalin antar karyawan merupakan sedikit gambaran mengenai lingkungan kerja

non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan, serta hubungan antar sesama karyawan dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Menurut Wursanto (2012) menyebutkan sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Desa Socah terkenal dengan hasil laut yang melimpah sehingga masyarakat membuat usaha sewel yang pada awalnya hanya dikerjakan oleh beberapa orang saja, tetapi seiring dengan banyaknya permintaan pasar dan kurangnya jumlah sewel yang tersedia maka mulailah banyak masyarakat sekitar yang mendirikan rumah produksi yang diberi nama Sewel Cinta. Sampai saat ini ada 4 Dusun yang mendirikan usaha sewel meliputi Dusun Kauman, Dusun Bargan, Dusun Karnadian, Dusun Kejawan. Terdapat 25 karyawan, dari hal itulah rumah sewel ini dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Desa Socah serta dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan perekonomiannya.

Keunggulan Sewel Cinta, produk yang dihasilkan Sewel Cinta adalah produk yang bisa tahan 2 hari dalam suhu ruangan dan 4 hari dalam penyimpanan freezer. Selain itu produk terbuat dari bahan-bahan yang terpilih supaya menciptakan rasa yang lezat disetiap gigitannya. Pemilihan bahan dipilih langsung oleh pemilik dengan cara membeli produk kualitas yang bagus, seperti pemilihan bahan-bahan dalam adonan tepung terigu, tepung kanji, ikan, udang, bawang putih, dan penyedap rasa. Sewel sudah dikenal oleh masyarakat luas terutama dikalangan remaja,

sewel bisa ditambah dengan bumbu rujak petis atau rujak kacang. Rasa sewel yang gurih, kenyal didalam dan renyah diluar yang ditambah dengan rujak petis atau rujak kacang membuat rasa yang beraneka ragam ketika dimakan. Ditambah udang dan ikan didalamnya menambah cita rasa sewel, kuliner sewel ini dibandrol dengan harga yang murah. Berikut ini adalah daftar produk yang dijual oleh Sewel Cinta :

Tabel 1. 1 Daftar Produk Sewel Cinta

No	Jenis Produk	Harga
1	Sewel Goreng Udang	Rp. 700
2	Sewel Goreng Ikan	Rp. 600
3	Sewel Kukus Udang	Rp. 600
4	Sewel Kukus Ikan	Rp. 500
5	Sewel Frozen Udang	Rp. 500
6	Sewel Frozen Ikan	Rp. 400

Sumber :pemilik sewel cinta

Berdasarkan hasil observasi Sewel Cinta pada bulan November 2019 sampai Februari 2020 penjualan Sewel bisa mencapai 6kg dalam 1 hari, akan tetapi pada awal bulan Maret-Oktober 2020 penjualan sewel hanya menghabiskan 3-4kg dalam sehari. Hal ini dikarenakan adanya penyakit wabah virus corona.Tidak hanya mengurangi bahan, wabah virus ini juga menyebabkan pengurangan karyawan.

Berdasarkan hasil yang ada dilapangan keadaan lingkungan kerja non fisik di rumah Pengrajin Sewel Cinta Desa Socah belum sepenuhnya mendukung karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya. Pengawasan pada Sewel Cinta dilakukan oleh pemilik Sewel Cinta secara manual, pengawasan dilakukan setiap pagi dan sore hari, setiap pagi hari pemilik Sewel Cinta memastikan bahan dan alat yang digunakan untuk membuat Sewel harus bersih sesuai standar yang tentukan pemilik Sewel Cinta, pada sore hari pemilik akan melihat data penjualan Sewel Cinta, jika pemilik tidak melakukan pengawasan karyawan malas saat bekerja, bergosip dengan sesama pekerja, adonan yang dibuat akan sedikit mengeras dan tidak mempertahankan adonan yang sudah dibuat secara turun menurun. Suasana kerja pada lingkungan Sewel Cinta kurangnya fentilasi udara yang menyebabkan ruangan menjadi panas dan tidak sejuk, ruangan tempat bekerja karyawan kurang luas, salah satu karyawan mengaku suasana kerja sangat berpengaruh terhdap kinerja, karena ketika suasana kerja tidak nyaman karyawan yang bekerja tidak maksimal. Sistem Imbalan/gaji lebih rendah dari standar UMK Bangkalan, tidak memberikan bonus jika melebihi target penjualan Sewel Cinta. Kurangnya Perilaku Baik Pemilik Sewel Cinta mengurangi gaji karyawan jika tidak masuk bekerja tanpa ada keterangan, membuat adonan Sewel menggunakan cara manual dengan mencampur adonan Sewel menggunakan tangan, Konsumen yang tidak sabar menunggu proses memasak Sewel Cinta, belum tersedianya jasa pengiriman untuk peminat sewel cinta diluar Kecamatan Socah. Kurangnya keamanan pada tempat kerja tidak ada cctv untuk parkir sepeda motor karyawan sehingga karyawan kurang fokus saat bekerja, tidak ada sarung tangan khusus bagi karyawan yang menggoreng Sewel, Perasaan Aman saat bekerja dibutuhkan supaya karyawan dapat bekerja lebih fokus. Berbagai masalah terjadi dalam menghadapi persaingan dan mencoba untuk menarik hati pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan lama untuk tetap tertarik pada Sewel Cinta. Hal-hal ini pula yang dialami oleh pemilik Sewel Cinta.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi pada pengrajin Sewel Cinta)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dilatar belakang, maka rumusan masalah tersebut:

- a. Apakah Pelaksanaan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta?
- b. Apakah suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta ?
- c. Apakah sistem imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta ?
- d. Apakah perlakuan baik kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta?
- e. Apakah perasaan aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta?
- f. Apakah pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan baik dan perasaan aman berpengaruh simultan terhadap Pengrajin Sewel Cinta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui apakah pelaksanaan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta
- b. Mengetahui apakah suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta
- c. Mengetahui apakah sistem imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta
- d. Mengetahui apakah perilaku baik pada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta

- e. Mengetahui apakah perasaan aman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta
- f. Mengetahui apakah pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan baik, dan perasaan aman berpengaruh simultan terhadap kinerja Pengrajin Sewel Cinta

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia bagi peneliti dan khalayak umum.

2. Manfaat Praktis Bagi Peneliti

Menerapkan teori-teori yang pernah didapat dibangku perkuliahan yang berhubungan dengan masalah yang telah dikemukakan diatas.

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan sarana bagi pengusaha dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik, terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Menerapkan teori-teori yang pernah didapat dibangku perkuliahan yang berhubungan dengan masalah yang telah dikemukakan diatas.

d. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan berikutnya yang akan diteliti.