BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan ketat yakni dengan meningkatkan sumberdaya manusianya. Peranan sumberdaya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Agar tenaga kerja yang ada di perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian lebih sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material danpsikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antara karyawan dengan pemimpin, serta tempat ibadah).[1]

Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, pernyataan ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh V room Salah satu teorinya yakni teori harapan.

Teori harapan, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan dengan hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Seberapa besar ia yakin bahwa perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginan sebagai imbalan atas usaha yang dilakukan itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya,ia akan bekerja keras pula dan sebaliknya. Teori harapan dilandaskan atas harapan, nilai,dan peraturan.[2]

Hubungan timbal balik dari perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil akhirnya saja, tapi bisa juga dilihat dari prosesnya. Saat perusahaan mampu memenuhi dan mengkondisikan lingkungan kerja yang sesuai maka perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang baik juga. Karena karyawan juga akan melihat dan

---

[1]Lucky Wulan Analisa, 2011, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang, diakses 12 februari 2015dari http/:eprint.undip.ac.id/…/jurnal/skripsi.pdf, hal 2

[2]Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, hal 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghargai apa yang sudah diberikan oleh perusahaan.Mereka merasa lebih yakin akan mendapatkanapa yang mereka harapkan/inginkan. Keyakinan itu akan diwujudkan karyawan dengan bekerja lebih giat lagi guna meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan pada sautu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi menurut Amstrong dan Barondalam buku yang ditulis Irfan Fahmi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaianpelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam prumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.[3]

Unit balai pengobatan semen Gresik ini didirikan tahun 1962. Merupakan pusat biaya yang di kelola secara langsung dibawah menejemen PT. Semen Gresik dengan tugas pokok memelihara kesehatan karyawan SemenGresik dan keluaranya. Unit inilah yg menjadi cikal bakal rumah sakit SemenGresik.

Pengembangan komunitas khususnya untuk daerah Gresik dan prinsip-prinsip profesionalisme dan efisiensi telah mendorong menejemen PT Semen Gresik untuk melakukan perubahan-perubahan mendasar terhadap fungsi dan sistem pengolahan kesehatan yaitu dengan meningkatkan status balai pengobatan menjadi rumah sakit dengan pola menejemen yang terpisah terbuka melayani masyarakat umum dan swadana. Pada tahun 1994 terwujudlah Rumah Sakit Semen Gresik yang dikelola secara langsung oleh suatu badan hukum yang lepas dari menejemen PT Semen Gresik terbentuk rumah sakit dengan nama Rumah Sakit Semen Gresik kemudian

[3]Irfan Fahmi,2011, *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi, Alfabeta, Bandung.* hal 226

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada tanggal 29 juli 2002 berubah nama menjadi Rumah Sakit Cipta Nirmala semen Gresik.

Perkembangan selanjutnya pada awal tahun 2003 rumah sakit dan unit usaha lain yang berkembang bersama seperti empat unit usaha apotik poliklinik balai pengobatan di tuban dan optik di kelola dalam bentuk badan hukum perseroan terbatas dengan nama PT Cipta Nirmala.Struktur kepemilikan perseroan terbatas adalah Rumah Sakit Cipta Nirmala Semen Gresik sebagai pemilik mayoritas dan Koperasi Wreda Sejahtera Semen Gresik sebagai pemilik minoritas. Letak Rumah Sakit Semen Gresikdi Jl.R.A Kartini No.280.Gresik 61111.

Yang melatar belakangi peneliti mengangkat tema dan tempat di Rumah Sakit Semen Gresik adalah karena peneliti merasa kesuksesan sebuah lembaga manajemen di sebuah perusahaan dilandasi dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Bedasarkan pengalaman peneliti selama dua bulan (PPL) Praktek Pengalaman Lapangan dan berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan di unit Akuntansi, Umum, Humas, dan SDM dalam hal ini peneliti memperoleh informasi bahwa terdapat lingkungan kerja yang baik di Rumah Sakit Semen Gresik. Lingkungan kerja yang nyaman akan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Peneliti berharap setelah penelitian ini selesai akan menjadi contoh bagi lembaga atau organisasi lainnya.

Dari uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan melakukan regresi linier berganda. Ada tiga rumusan masalah dalam penelitian ini yakni pertama menguji pengaruh secara simultan, kedua menguji pengaruh secara parsial, dan yang ketiga seberapa besar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas , maka penulis dapat menentukan rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik?
3. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit semen Gresik ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerjakaryawan di Rumah Sakit Semen Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawandi Rumah Sakit Semen Gresik.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawandi Rumah Sakit Semen Gresik.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai Lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik.Selain itu bentuk kajian psikologi industri dan organisasi lebih banyak kajian yang membahas mengenai Lingkungan kerjadan kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini nantinya adalah dapat dijadikan masukan kepada pihak Rumah Sakit, yakni mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerjaterhadap kepuasan dalam penelitian ini, sehingga dapat meningkatkan mutu lingkungan kerjaRumah sakit Semen Gresik.

E. Definisi Operasional

1. Lingkungan kerja

Dalam buku Alex S nitisemito menjelaskan, "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan musik, dan lain-lain."[4]

Dalam lingkungan kerja terdapat dua jenis lingkungan yaitu :

a. Lingkungan fisik,

lingkungan fisik yakni lingkungan yang terlihat jelas misalnya (lokasi, lingkungan alam)

b. Lingkungan kerna non fisik

Beberapa ahli telah mencoba memberikan definisi mengenai lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti dalam penelitian Mukti Wibowo, Muhammad al Musadieq, Lingkungan kerja non-fisik mencangkup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan

[4]Alek S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal 109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan..[5]

2. Kinerja karyawan

As'ad dalam penelitian Husnawati tahun 2006 menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesukesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.[6]

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan pada sautu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi menurut Amstrong dan Barondalam buku Irfan fahmi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam prumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.[7]

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

[5]Mukti wibowo, Muhammad al Musadieq, dkk, 2014, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis,* (online). Vol. 16 no. 5, diakses pada juni 2015 dari http/: administrabisnis.studentjurnal.ub.ac.id

[6]Ari Husnawati, 2006, *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Skripsi, Progrsm Studi Magister Manajemen UNDIP Semarang*, diakses pada 12 juni 2015, dari http/epprints.undip.ac.id.153782ARI/Husnawati.pdf, hal 22

[7]Irfan Fahmi,2011, *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi, Alfabeta, Bandung.* hal 226

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam BAB PENDAHULUAN ini, akan disampaikan hal-hal yang melatar belakangi diadakannya penelitian ini. Kemudian dari latar belakang, masalah-masalah yang ditemui dirumuskan. Setelah itu, dari rumusan masalah itu, akan disampaikan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menjawab rumusan masalah tadi. Setelah Tujuan dikemukakan, akan disampaikan manfaat yang diharapkan bisa didapat setelah penelitian ini dilakukan. Selanjutnya akan disampaikan definisi operasional agar terdapat kesamaan persesi antara peneliti dan pembaca tentng topik yang dibahas.

BAB II KERANGKA TEORITIK

Sebelum melakukan penelitian hendaknya seorang peniliti sudah memiliki bekal tentang landasan teori dan pola pemikiran yang matang tentang apa yang akan ditelitinya. Bekal teori dan kerangka berpikir tersebut disampaikan dalam kajian teoretik. Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang akan dibahas dalam BAB KAJIAN TEORETIK yaitu penelitian terdahulu dan landasan teori. Penelitian terdahulu ditujukan untuk membuktikan tidak adanya plagiasi. Di dalam landasan teori akan disampaikan kajian tentang lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kajian hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dari sisi teori dan dari perspektif Islam.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dipaparkan tentang metode penelitian yaitu pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan sampel penelitian,variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN DATA

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan serta dalam bab ini data yang diperoleh dari penilitian dan telah diolah akan disajikan dan dianalisa berdasarkan teori.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id