BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perekonomian nasional Indonesia tidak dapat lepas dari globalisasi yang melanda dunia saat ini. Dampak yang dapat dirasakan adalah perkembangan pada sektor usaha dalam negeri yang secara cepat bergerak mengalami kemajuan didalam bisnis. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan perusahaan baru yang bermunculan dan secara otomatis yang secara langsung mengakibatkan timbulnya persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih cermat lagi dalam melihat setiap kesempatan bisnis yang ada. Di dukung dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, yang diharapkan dapat membuat perusahaan dapat terus bertahan di arena persaingan bisnis. Tidak dapat dipungkiri bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang sangat penting dan khusus untuk mempelajari hubungan antara manusia dan lingkungannya dalam suatu organisasi (Siti Untari dan Aniek Wahyuati, 2014:1-2).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yaitu mengatur tenaga kerja yang ada di dalam suatu organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan kepuasan, baik untuk perusahaan atau pun karyawan perusahaan tersebut. Peranan penting tentang adanya manajemen sumber daya manusia dapat membantu bagi para perusahaan untuk dapat mengendalikan perilaku-perilaku individu-individu yang ada dalam suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja suatu perusahaan ataupun melebihi standar

perusahaan sehingga dapat disebut sebagai karyawan yang mempunyai nilai kinerja yang sangat tinggi bagi perusahaan (Siti Untari dan Aniek Wahyuati, 2014:1-2).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun pegawaian. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan-bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi (Rivai, 2011:1).

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan karyawan dalam suatu pelaksana tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab, kualitas, dan kuantitas yang didapatkan (Mangkunegara, 2009:67). Hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok (Sunyoto, 2012:44). Lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada dilingkungan kerja serta secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi karyawannya, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan, maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan pimpinan, hubungan pekerjaan dengan sesama teman kerja, dan juga dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011:26).

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai ketrampilan, pengetahuan, dan

perilaku yang baik (Sutrisno, 2010:202). Zaman sekarang semua dituntut harus serba bisa agar dapat bersaing dalam dunia kerja seperti, keahlian, kedisiplinan, kompetensi, dan masih banyak lagi tidak cukup hanya itu saja tentunya tenaga kerja harus mempunyai keahlian khusus sebagai identitas diri bagi tenaga kerja agar nantinya dapat bersaing dengan tenaga kerja lainnya. Tidak hanya itu saja permasalahan yang seringkali dihadapi oleh banyak karyawan atau tenaga kerja lainnya yaitu pada kondisi atau suasana didalam tempat kerja bahkan seringkali menjadi kendala bagi karyawan yang bekerja. Pada umumnya perusahaan hanya memikirkan tentang laba atau pendapatan untuk perusahaan, akan tetapi terkadang perusahaan mengkesampingkan kondisi di lapangan seperti apa dan bagaimana padahal laba atau pendapatan perusahaan akan terus mengalami peningkatan jika perusahaan mau memperhatikan kondisi atau lingkungan kerja didalam perusahaan dan menciptakan kondisi yang nyaman serta bersahabat antar sesama, sehingga hubungan kerja dengan sesama rekan kerja menjadi lebih baik dan tentunya akan menjadi semangat tersendiri bagi karyawan yang bekerja.

Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik yaitu keadaan didalam tempat kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kelembapan, suara bising, dekorasi, getaran mekanis, tata warna, keamanan dan musik juga perlu. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja atasan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan agar menciptakan hubungan kinerja yang baik dan menyenangkan. Begitu juga dengan kompetensi, kompetensi juga sangat diperlukan, karna itu menjadikan nilai tersendiri bagi karyawan, lalu bagaimana tahap kompetensi yang diinginkan oleh perusahaan. UD Arofah Kudus

berdiri pada tahun 1987 sampai saat ini yang berlokasi tepatnya di jalan Prambatan Sudimora Km 2, Desa Gribig Rt 03 / Rw 04 Gebog Kudus, No 30. Kemudian tahun 2005 menambahkan areal tanah di Rt 05/ Rw 02, di desa ini juga dengan luas kurang lebih 7 M^2 untuk perluasan. UD Arofah Kudus merupakan salah satu distributor elektronik terbesar yang berada dikota kudus, UD Arofah Kudus adalah usaha yang sudah berkembang besar dan produk yang dihasilkan sudah banyak dikenal oleh masyarakat tidak hanya dikota kudus saja bahkan sampai diluar kota kudus, dengan harga yang terjangkau kualitas bagus dan model yang diproduksi sesuai dengan zamannya karna produk yang dihasilkan oleh UD Arofah Kudus lebih menekankan untuk kalangan menengah kebawah. Karna itu banyak konsumen yang berlangganan atau menyukai produk-produk yang dihasilkan oleh UD Arofah Kudus. Untuk itu produksi elektronik dari hari ke hari selalu ada peningkatan dan karyawan yang dipekerjakan juga semakin bertambah karna banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan. karyawan yang dipekerjakan harus mempunyai kompetensi atau keahlian khusus untuk dapat bekerja di UD Arofah Kudus guna menjaga kualitas yang sudah sejak lama UD Arofah Kudus jaga. Selain kompetensi, lingkungan tempat kerja karyawan pun juga mempengaruhi kinerja karyawan karna lingkungan yang bersih, rapi, sejuk, dan harum akan dapat menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu lingkungan kerja harus dibuat senyaman mungkin agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Research gap penelitian ini antara lain Erlina Kristanti, (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian Ayu Widianingrum, Indi Djastuti (2016) diketahui lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Rummipunu, Ridel Joune (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Jon Maizar (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai lingkungan kerja fisik bersumber dari UD. Arofah Kudus tahun 2019 adalah sarana toilet hanya terdiri dari 4 unit serta masih kurangnya sarana parkir karyawan. Permasalahan lingkungan kerja non fisik adalah satpam hanya terdiri 3 orang, masih terdapat harapan penambahan satpam agar rasa keamanan karyawan meningkat. Permasalahan kompetensi antara lain kurangnya kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi, hal ini ditunjukkan masih terdapat konflik kerja hal seperti ini wajar, namun apabila dibiarkan terus-menerus maka akan memberikan dampak kurang maksimalnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas penulis tertarik melakukan penelitian pada UD Arofah Kudus. Penelitian ini akan menggunakan data observasi yang nantinya diperoleh dari atasan dan karyawan yang bekerja di UD Arofah Kudus. Observasi yang dilakukan untuk menggali informsi yang relevan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik dan kompetensi yang sebenarnya. Data observasi nantinya akan diperoleh dari wawancara dengan pemilik atau karyawan yang bekerja di UD Arofah Kudus agar dapat mengetahui gambaran secara umum gamabaran mengenai kondisi lingkungan kerja yang ada di UD Arofah

Kudus. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD AROFAH KUDUS".**

1.2. Ruang Lingkup

Batasan masalah bertujuan untuk menghindari permasalahan yang terlalu luas, adapun ruang lingkup yang penulis tetapkan didalam penelitian ini meliputi:

1.2.1. Lokasi penelitian yang akan diteliti yaitu pada UD Arofah Kudus.

1.2.2. Penellitian yang akan dilakukan melibatkan responden yaitu seluruh karyawan yang berada pada UD Arofah Kudus.

1.2.3. Didalam penelitian ini penulis akan menekankan pada permasalahan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

1.2.4. Target waktu untuk penyelesaian skripsi adalah 4 bulan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan tersebut mengenai permasalahan yang dihadapi yang meliputi lingkungan kerja fisik yaitu dari segi kondisi suasana tempat kerja yang berwujud, lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja, dan kompetensi merupakan keahlian khusus yang dimilikki oleh setiap karyawan. maka dalam penelitian ini penulis akan membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1.3.1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Arofah Kudus secara parsial?

1.3.2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Arofah Kudus secara parsial ?

1.3.3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Arofah Kudus secara parsial ?

1.3.4. Apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Arofah Kudus secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan UD Arofah Kudus secara parsial?

1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan UD Arofah Kudus secara parsial?

1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan UD Arofah Kudus secara parsial?

1.4.4. Untuk menganalisi pengaruh lingkungan kerja fisik, non fisik, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan UD Arofah Kudus secara berganda?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini selain memberikan informasi maupun pengetahuan adalah sebagai pengetahuan ataupun wawasan untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang meliputi pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi pada UD Arofah Kudus.