BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk, terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tuganya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, pegawai juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk

dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerja yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

Salah satu masalah kinerja karyawan yang rendah dan tidak stabil terjadi pada salah satu perusahaan yaitu PT Visi Prima Artha. PT Visi Prima Artha merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri woven bags (karung plastik) yang beralamat di JL. Tembesu No.8A Bandar Lampung.

Berikut data laporan produksi PT Visi Prima Artha Bandar Lampung tahun 2018:

Tabel 1.1

Laporan Produksi Tahun 2018

PT Visi Prima Arta

No	Bulan	Target/Bulan	Pencapaian Perbulan	Persentase (%)
1	Januari	3.750.000	2.872.500	8,08 %
2	Febuari	3.750.000	2.645.446	7,44 %
3	Maret	3.750.000	3.434.217	9,66 %
4	April	3.750.000	3.203.050	9,01 %
5	Mei	3.750.000	2.852.850	8,02 %
6	Juni	3.750.000	2.000.758	5,63 %
7	Juli	3.750.000	2.427.000	6,82 %
8	Agustus	3.750.000	3.041.128	8,55 %
9	September	3.750.000	3.292.150	9,25 %
10	Oktober	3.750.000	2.440.100	6,86 %
11	November	3.750.000	3.072.150	8,64 %
12	Desember	3.750.000	4.280.926	12,04 %
Jumlah		**35.562.000 pcs**		**100%**

Sumber : PT Visi Prima Artha 2019

Dari tabel 1.1, diketahui hasil pencapaian produksi dalam tahun 2018 yaitu 35.562.000 maka disimpulkan hasil laporan produksi cukup baik. Pencapaian produksi mengalami penigkatan dan penurunan. Hasil produksi pada bulan Maret

mendekati target produksi perbulannya yaitu 3.434.217 . Kemudian terjadi penurunan produksi pada bulan Juni yaitu 2.000.758, lalu dibulan desember mengalami peningkatan hingga melebihi target perbulannya yaitu 4.280.926. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hasil produksi tidak selalu konsisten setiap bulannya. Untuk itu diperlukan cara dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target yang diminta.

PT Visi Prima Artha mempunyai 382 karyawan bagian produksi yang dibagi ke beberapa departemen sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berikut data karyawan bagian produksi PT Visi Prima Artha tahun 2018:

Tabel 1.2

Data Karyawan Bagian Produksi

PT. Visi Prima Artha

No	DEPARTEMEN	JUMLAH
1	Borongan Jumbo Bag	4
2	Borongan Scrub	10
3	Cutting	21
4	Inner Blowing	18
5	Jait Jumbo Bag	5
6	Loom	26
7	Loom Borongan	51
8	Metal Detector	4
9	Needle Loom	4
10	Paking	10
11	Printing	20
12	Produksi	4
13	Setting Inner	167
14	Yarn	38
Total		382

Sumber : PT. Visi Prima Artha 2019

Berdasarkan tabel 1,2 dapat dijelaskan bahwa PT. Visi Prima Artha memiliki karyawan dibagian produksi sebanyak 382 dengan jabatan dan tugas masing-masing. Karyawan bagian produksi menentukan turun naiknya pendapatan sebuah perusahaan dan merupakan bagian paling penting dalam perusahaan.

Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan yang terjalin di suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar maupun diraba menggunakan pancaindera manusia. Faktor semacam ini memang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Lingkungan kerja non fisik juga menjadi tanggung jawab seorang pimpinan yang dapat menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja antara atasan dan bawahan, Sikap atasan terhadap bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Hubungan antar sesama pegawai, Hubungan kerja antar sesama pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan bagian produkri PT. Visi Prima Artha, peneliti melakukan pengambilan data prasurvey dengan cara wawancara kepada 15 karyawan bagian produksi. Dari 15 karyawan 2 diantaranya tidak membantu rekan kerjanya jika mendapat kesulitan dalam bekerja. Dari 15

karyawan 4 diantaranya merasa mendapat perlakuan diskriminatif dilingkungan kerjanya. 2 dari 15 karyawan merasa kesulitan menemui pimpinan dalam koordinasi pekerjaan. 4 dari 15 karyawan menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu mengawasi, memberi pengarahan, dan memotivasi mereka secara rutin. 9 dari 15 karyawan merasakan adanya hubungan yang berkelompok dilingkungan kerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden pada tanggal 25 Februari 2019 terlihat 9 dari 15 karyawan bagian produksi PT. Visi Prima Artha merasakan adanya hubungan yang berkelompok dilingkungan kerja mereka, ini dikarenakan adanya faktor pola pikir yang berbeda.. Hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diatara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dengan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: kedudukan (posisi), pangkat (golongan), umur, jaminan finansisal dan jaminan sosial, dan mutu pengawasan. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan tingkat *turnover* karyawan, tingkat ketidakhadiran (absensi), umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasaan yang didapat. Demikian

pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Dampak positif dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan saling membantu antar karyawan. Dampak negatif dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidaklancaran suatu perusahan juga semua proses yang ada didalamnya dan karyawan akan melakukan hal-hal yang buruk yang tidak pantas dilakukan seperti: mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, karyawan banyak mengundurkan diri dan turunnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib perusahaan dan berusaha kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan dapat dihindari.

Salah satu indikator ketidakpuasan kerja yang terjadi pada PT Visi Prima Artha yaitu tingkat *turnover* karyawan bagian produksi yang tinggi.

Berikut data perputaran tenaga kerja setiap bulannya pada tahun 2018 :

Tabel 1.3

Data Karyawan Masuk dan Keluar Tahun 2018

PT. Visi Prima Artha

No	Bulan	Keluar	Masuk	Persentase
1	Januari	16 karyawan	9 karyawan	0,43 %
2	Februari	23 karyawan	18 karyawan	0,21 %
3	Maret	8 karyawan	5 karyawan	0,37 %
4	April	28 karyawan	13 karyawan	0,53 %
5	Mei	18 karyawan	15 karyawan	0,16 %
6	Juni	7 karyawan	4 karyawan	0,42 %
7	Juli	21 karyawan	19 karyawan	0,09 %
8	Agustus	59 karyawan	27 karyawan	0,54 %

9	September	98 karyawan	33 karyawan	0,66 %
10	Oktober	43 karyawan	11 karyawan	0,74 %
11	November	49 karyawan	23 karyawan	0,53 %
12	Desember	14 karyawan	6 karyawan	0,57 %
Total		**384 karyawan**	**183 karyawan**	

Sumber : PT Visi Prima Artha 2018

Berdasarkan data dan uraian diatas, pada PT Visi Prima Artha total karyawan yang keluar pada tahun 2018 sebanyak 384 orang. Dengan adanya proses keluarnya karyawan menunjukan adanya ketidakpuasan karyawan pada PT Visi Prima Artha. Dampak negatif dari turnover bagi perusahaan ini adalah keluarnya biaya penarikan karyawan baru. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian, biaya latihan. Menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya cenderung tinggi karena masih belum paham cara mengoperasikan mesin-mesin yang ada dilokasi perusahaan.

Menghadapi era globalisasi sekarang ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang kinerja karyawannya menurun karena adanya masalah pada lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan, sehingga menghambat visi dari perusahaan-perusahaan tersebut. Maka dari itu saya tertarik untuk meneliti tentang **”Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Visi Prima Artha Bandar Lampung”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat dan dapat membangun kinerja karyawan agar tujuan PT Visi Prima Artha dapat tercapai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Visi Prima Artha ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Visi Prima Artha ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Visi Prima Artha

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini dibatasi pada ruang lingkup penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Visi Prima Artha.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Visi Prima Artha.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja PT. Visi Prima Artha.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Visi Prima Artha Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juli 2019 sampai dengan Oktober 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Visi Prima Artha.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Visi Prima Artha.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Visi Prima Artha.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Visi Prima Artha.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja serta kinerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah diperoleh.
2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Visi Prima Artha.
3. Bagi Perguruan Tinggi

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, mafaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Visi Prima Artha.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Lingkungan Non Fisik dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Visi Prima Artha.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Visi Prima Artha.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bagian dari analisis data yang mengolah data dengan data analisis yang telah ditetapkan sehinggs bisa menguji hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN