

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Tidak hanya itu, manajemen SDM juga mempunyai tugas untuk menghasilkan kinerja terbaik untuk perusahaan dan karyawan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang berupaya untuk meningkatkan sumber energi manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas serta kuantitas jasa sangat bergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu faktor tenaga kerja, dalam perihal ini adalah manusia. Upaya untuk tingkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan merupakan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Diantaranya upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik yang dimiliki oleh karyawan dengan menghasilkan lingkungan kerja yang aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Menurut Kasmir (2019, p.178) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Sedangkan menurut Menurut Khurosani (2018) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau tidaknya dalam bekerja, kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

PT Nipsea Paint and Chemicals adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur cat yang berdiri pada tahun 1969. PT Nipsea Paint and Chemicals berekspansi dengan cepat di Indonesia. Untuk mendistribusi produknya PT Nipsea Paint and Chemicals memiliki depot di tiap wilayah, salah satunya di Lampung yang beralamatkan di jalan Moch Salim No. 39 Way Lunik Panjang, Bandar Lampung.

Pada cabang lampung ini hanya merupakan sebuah distributor cat yang tidak memproduksi tetapi hanya menampung stok barang yang dikirim dari pabrik untuk dipasarkan melalui konsumen atau outlet cat yang berada di area lampung. Saat ini PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung memiliki 69 karawan dengan berbagai bagian. Pada penelitian ini penulis memilih 35 orang karyawan tetep saja.

Berikut adalah tabel standar penilaian kerja karyawan yang telah di tentukan kehadiran oleh PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung

No	Aspek	Bobot (%)	Keterangan
1	Peningkatan dan Motivasi Kerja	91 - 100	Sangat Baik
		81 - 90	Baik
		71 - 80	Cukup Baik
		50 - 70	Kurang
2	Peningkatan Aspek Kepribadian	91 - 100	Sangat Baik
		81 - 90	Baik
		71 - 80	Cukup Baik
		50 - 70	Kurang
3	Kerjasama	91 - 100	Sangat Baik
		81 - 90	Baik
		71 - 80	Cukup Baik
		50 - 70	Kurang
4	Kemampuan Berkomunikasi	91 - 100	Sangat Baik
		81 - 90	Baik
		71 - 80	Cukup Baik
		50 - 70	Kurang

Sumber : PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung. 2022

Berdasarkan tabel standar penilaian kinerja diatas bahwa standar kerja karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung di tentukan oleh range (rentang) nilai yang telah di tetapkan. Setiap kurun waktu tertentu PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung selalu melakukan penilaian berdasarkan hasil seperti Peningkatan dan Motivasi Kerja dimana kemampuan pencapaian target sesuai dengan standar perusahaan dan pengetahuan akan tugas dan

tanggung jawab terhadap pekerjaan serta pencapaian hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dalam melaksanakan dengan kesungguhan dan niat untuk bekerja, selanjutnya Peningkatan Aspek Kepribadian dimana dilihat dari tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan serta mempunyai inisiatif dan kreatif dalam bekerja, selanjutnya Kerjasama dilihat dari adanya kerjasama antara karyawan dengan atasan maupun kerjasama dengan antar karyawan.

Kemampuan Berkomunikasi dimana karyawan mampu berkomunikasi baik secara lisan ataupun tulisan serta mampu berhubungan dengan orang lain secara efektif dan mampu menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendorong orang lain untuk berprestasi. Hasil yang di dapat dari penilaian tersebut akan di lihat letak angkanya pada standar penilaian kinerja karyawan. Penilaian ini secara rutin dijalankan demi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Karyawan

PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung

Tahun 2021

No	Tahun	Bobot (%)	Keterangan
1	2021	79	Cukup Baik

Sumber : PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung. 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai Penilaian Kinerja PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung. Pada 2021 penilaian kinerja PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung sebesar 79%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals dalam kategori Cukup Baik,

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung mengenai kinerja karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung yang dilihat dari, pertama kualitas kerja dimana masih adanya karyawan yang belum maksimal memberikan hasil pekerjaan yang baik sesuai pekerjaan yang dilakukan masing-masing unit kerjanya dan adanya karyawan yang bekerja belum sesuai dengan standar kerja perusahaan,

Kuantitas kerja yang dalam hal ini dikatakan masih rendah, yang dilihat dari adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan terdapat beberapa karyawan yang terkadang tidak masuk kerja dengan keterangan sakit, izin, dan cuti kerja, sehingga hal tersebut dapat mengurangi stabilitas kinerja karyawan.

Pemanfaatan waktu kerja dalam hal ini masih terdapat adanya karyawan yang belum bisa memanfaatkan waktu kerja dengan baik seperti menunda – nunda pekerjaan yang telah diperintahkan, bekerja tidak tepat waktu sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dimana hal ini masuk kedalam Pemanfaatan Waktu Kerja.

Kerjasama dalam hal ini dimana masih terdapat karyawan yang belum menciptakan suasana kerja yang kondusif baik hubungan bawahan dengan atasan ataupun hubungan bawahan dengan bawahan dilihat dari adanya kesenjangan antara karyawan seperti kurangnya komunikasi antar karyawan yang mengakibatkan sering terjadi kesalahan dalam menyiapkan pesanan customer, sehingga kerjasama antar karyawan menurun akibatnya kinerja karyawan di perusahaan menjadi kurang baik.

Banyak faktor-faktor variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepuasan kerja, komitmen, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Karena lingkungan kerja Non fisik merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama untuk perusahaan.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis karyawan dalam bekerja seperti suasana hubungan sosial antar personal karyawan dan perusahaan.

Maka perusahaan harus memperhatikan Lingkungan Kerja di perusahaan bukan hanya lingkungan kerja fisik namun lingkungan kerja non fisik pun sangat penting karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Noorainy (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung, terdapat hubungan kerja yang belum maksimal dilihat terdapat rasa kebersamaan yang kurang diantara karyawan. Dilihat dari adanya kesenjangan antar karyawan, seperti kurangnya komunikasi karyawan dan hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan, karena kurangnya kedekatan emosional yang terjalin di lingkungan perusahaan.

Kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status yang sama, masalah yang terjadi diluar pekerjaan ikut dalam hubungan kerja yang terjalin di perusahaan, sehingga kerjasama antar karyawan menurun dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Dilihat dari adanya karyawan yang membawa masalah pribadinya disaat bekerja, dimana dari hal tersebut dia tidak sadar bahwa dari sikapnya mengubah kondisi menjadi tidak nyaman antar rekan kerjanya sehingga dari masalah pribadi yang dimilikinya dapat mempengaruhi hasil pekerjaan dan kerjasama tim menjadi menurun

Lingkungan kerja yang diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dalam hal ini terdapat masalah kurangnya komunikasi karyawan yang masih belum menciptakan suasana dengan kekeluargaan hal seperti ini sebaiknya harus cepat di musyawarahkan, supaya sesuatu bentuk informasi terkait program kerja yang terjadi segera dapat dimengerti oleh seluruh karyawan. Apabila diabaikan akan berdampak pada kurang maksimalnya pekerjaan .

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan dimana Lingkungan kerja non fisik yang baik akan menjalin hubungan antar atasan dan bawahan yang baik. Maka dari itu, dapat meningkatkan kinerja para karyawan didalam perusahaan, sehingga hubungan kerja antar atasan dan bawahan harus saling terjaga dengan baik untuk mendapatkan hasil kinerja yang efektif dan efisien.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan maka diperlukan komitmen organisasi yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal dalam penilaian kinerja karyawan yang dimana faktor ini berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Menurut Sopiah (2018) Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan berada di

dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama. Sedangkan menurut Tribudi (2018) Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung. Komitmen organisasi di perusahaan bisa dikatakan kurang maksimal, hal ini ditunjukkan kurangnya rasa Kemauan Karyawan yang dilihat dari pekerjaan karyawan di perusahaan berasal dari kemauan sendiri atau tidaknya, serta kurangnya rasa keinginan bekerja yang kuat terhadap perusahaan.

Kurangnya rasa kesetiaan karyawan dilihat dari kesadaran akan pekerjaan. karyawan yang telah lama dilihat dari masih banyaknya karyawan yang masa kerjanya kurang dari tiga tahun dimana karyawan tersebut belum bisa dikatakan komitmen dengan perusahaan, karena karyawan yang memiliki masa kerja yang singkat memiliki rasa komitmen yang rendah, dimana antara karyawan kurang memiliki kesetiaan yang tinggi dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Kurangnya rasa kebanggaan karyawan pada organisasinya dimana Tinggi atau rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut dalam bekerja pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung yang telah memiliki cukup banyak karyawan seharusnya mampu menanamkan Komitmen Organisasi sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. Tetapi pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar perusahaan yang berkaitan pada perusahaan tersebut dan dapat merugikan perusahaan itu sendiri itu sendiri. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Tribudi (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba mengangkat judul penelitian sebagai berikut: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIPSEA PAINT AND CHEMICALS LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

- 1.1.1 Ruang Lingkup Subjek
Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung
- 1.1.2 Ruang Lingkup Objek
Ruang lingkup objek ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung

- 1.1.3 Ruang Lingkup Tempat
Ruang lingkup tempat ini adalah kantor PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung, yang beralamat di Jalan Moch Salim No. 39 Way Lunik, Panjang, Bandar Lampung.
- 1.1.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian
Ruang Lingkup Penelitian ini adalah pada waktu November 2021- Februari 2022
- 1.15 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian
Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nipsea Paint and Chemicals Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

- 1.5.1 Bagi Peneliti
Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.
- 1.5.2 Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi tentang peran Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi yang baik dalam kebijakan untuk peningkatan Kinerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN