

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) dalam masa globalisasi semakin lama semakin meningkat dengan pesat. Hal ini tentunya dapat memberikan dampak dan pengaruh terhadap dunia bisnis nasional maupun internasional. Perkembangan bisnis dengan adanya IPTEK yang setiap hari semakin maju akan menjadi lebih efisien dan efektif. Dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jackson, 2002).

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan – perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis,

manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001).

Dewasa ini, tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya.

Perkembangan bisnis tersebut tidak akan terjadi apabila belum memperhatikan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk dapat bersaing secara global. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) juga tidak akan berjalan maksimal apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memadai. Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat bekerja secara efisien.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas – tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan pengamatan peneliti, perubahan lingkungan kerja yang terjadi di PT. Kimia Farma (persero), Tbk. Unit Riset dan Pengembangan yang terletak di Jalan Cihampelas No. 5, Bandung, Jawa Barat, disebabkan oleh datangnya manajer perusahaan baru yang menginginkan lingkungan kerja yang lebih *fresh* dan mengikuti perkembangan zaman dengan maksud meningkatkan produktivitas kinerja para karyawannya. Faktor lain yang mempengaruhi perubahan lingkungan kerja di PT. Kimia Farma (persero), Tbk. Unit Riset dan Pengembangan adalah banyaknya karyawan lama yang sudah pensiun dan banyaknya karyawan muda yang masuk menggantikan karyawan yang lama. Tetapi, bagi sebagian karyawan lama yang masih bekerja tentu hal ini akan membuat mereka melakukan adaptasi lagi akibat perubahan lingkungan kerja ini.

Oleh sebab itu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Potret Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Studi Kasus Pada *Supervisor* Di Bagian *Support* Unit Research And Development Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung

1.2. Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian terdapat banyak masalah yang dapat diteliti, namun peneliti hanya akan membahas masalah dengan tujuan memfokuskan peneliti pada objek yang lebih spesifik. Rumusan masalah diuraikan menjadi:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik Di Bagian Support Unit Research And Development Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung?
2. Bagaimana Iklim Organisasi Di Bagian Support Unit Research And Development Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti meneliti yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan gambaran Lingkungan Kerja Fisik Di Bagian Support Unit Research And Development Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung.
2. Mendapatkan gambaran Iklim Organisasi Di Bagian Support Unit Research And Development Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, adapun manfaat penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Penulis

Dari penelitian ini penulis berharap dapat lebih memahami lebih dalam dari lingkungan kerja dan Iklim Organisasi.

2. Dunia Pendidikan

Penulis berharap, dapat memberikan kontribusi berupa wawasan dan pengetahuan serta informasi terkait dengan lingkungan kerja dan Iklim Organisasi, sebagai tambahan informasi dan referensi bagi peneliti lain.

3. Bagi Masyarakat

Penulis berharap, penelitian ini dapat dijadikan sebagai media pembelajaran yang berguna bagi masyarakat. Mengenai manajemen sumber daya insani yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan Iklim Organisasi.

