

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan tentunya ingin memberikan pelayanan (*service*) secara maksimal terhadap konsumennya. Pelayanan secara maksimal artinya karyawan yang dimiliki oleh perusahaan memberikan seluruh kemampuan dari sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk/jasa yang dapat memuaskan keinginan konsumen. Pelayanan secara maksimal artinya perusahaan membuat konsumen merasa senang dan nyaman ketika menggunakan produk perusahaan tersebut. Salah satu langkah agar perusahaan mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat yaitu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Sihombing (2004), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan agar dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000), beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

Berdasarkan pengertian-pengertian lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi yang dapat dilihat dan dirasakan secara jasmani di tempat kerja (di antaranya meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kebisingan) yang dapat mempengaruhi kelancaran aktivitas yang dilakukan.

Selain lingkungan kerja fisik, ada pula faktor lingkungan kerja yang lain, yaitu non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, karyawan pun akan lebih memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut berdampak pada kinerja para karyawannya. Menurut Mangkunegara (2004) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Dessler (2000), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja yang baik tentunya akan menghasilkan *output* yang baik pula.

Kinerja karyawan menjadi inti dari proses berjalannya suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli. Kinerja akan berbanding lurus dengan prestasi karena adanya standar yang telah ditetapkan sebagai acuan bagi manajer untuk menilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya.

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik sangat diperlukan di dunia pendidikan, terutama di perguruan tinggi. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan tujuan dari perguruan tinggi itu sendiri menurut UU No.12 Tahun 2012 pasal 5, antara lain:

1. Berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa.

2. Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa.
3. Dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia.
4. Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perguruan tinggi harus memberi pelayanan yang baik terhadap mahasiswa maupun calon mahasiswa yang akan berkuliah. Salah satu caranya yaitu memperhatikan karyawannya agar nyaman ketika melakukan tugasnya. Apabila kenyamanan diperoleh oleh karyawan, maka pelayanan yang diberikan akan lebih prima. Contohnya, adanya keramah-tamahan dari *staff* tata usaha ketika ada mahasiswa yang ingin bertanya, seperti menanyakan mengenai persyaratan untuk dapat melaksanakan sidang.

Dalam hasil riset sebelumnya, ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga didukung. Ardana (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kondisi lingkungan kerja karyawan TAT (Tenaga Administrasi Tetap) di 9 Fakultas Universitas Kristen Maranatha yang meliputi Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Psikologi, Fakultas Sastra, Fakultas Ekonomi, Fakultas Seni Rupa dan Desain, Fakultas Teknologi Informasi, Fakultas Hukum, dan Fakultas Kedokteran Gigi dengan judul skripsi yaitu: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAT (TENAGA ADMINISTRASI TETAP) DI 9 FAKULTAS UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam makalah ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan TAT di 9 Fakultas Universitas Kristen Maranatha?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan TAT di 9 Fakultas Universitas Kristen Maranatha?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan TAT di 9 Fakultas Universitas Kristen Maranatha?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan TAT di 9 Fakultas Universitas Kristen Maranatha.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan TAT di 9 Fakultas Universitas Kristen Maranatha.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan TAT di 9 Fakultas Universitas Kristen Maranatha.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Sebagai bahan acuan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawannya.
2. Untuk menambah ilmu dan wawasan mengenai lingkungan secara umum, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, karyawan, kinerja, dan kinerja karyawan.
3. Untuk memberikan inspirasi bagi penelitian selanjutnya.

