

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dewasa ini, dunia bisnis dan organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Perusahaan satu dengan yang lainnya saling berkompetisi di bidang jenis atau usahanya, hal itu dikarenakan setiap perusahaan ingin berusaha menjadi yang terbaik dan meraih apa yang telah menjadi tujuan perusahaan tersebut. Tujuan tersebut diraih dengan memanfaatkan Sumber daya yang ada, walaupun sumber daya yang ada penting bagi sebuah organisasi, salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah Sumber Daya Manusia dan bagaimana Sumber Daya ini dikelola dengan baik. Pendanaan, teknologi produksi, pemasaran, semuanya dengan amat sangat mudah di era sekarang ini untuk di tiru. Dasar – dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru namun organisasi harus memiliki cara yang efektif untuk menarik, menahan dan memotivasi para anggota organisasi, hal tersebut harus dipahami dan dipelajari oleh sebuah organisasi agar unggul terhadap organisasi lainnya.

Ditengah keadaan persaingan yang ketat dalam dunia bisnis peranan Sumber Daya Manusia akan semakin terasa untuk menolong manajer – manajer lini di dalam sebuah Organisasi untuk membatu perusahaan meraih tujuannya. Sumber Daya Manusia menjadi faktor untuk menjalankan Sumber daya lainnya agar berjalan dengan efektif, Sumber Daya Manusia menjadi faktor sangat penting dalam aktivitas bisnis perusahaan yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan

perusahaan tersebut. Organisasi dikelola dan terdiri atas para karyawan. Tanpa didukung karyawan yang baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan apa yang telah dicapai serta mengembangkannya dimasa yang akan datang (Rivai, 2012 : 35)

Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisas. Pengertian kinerja mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Menurut Miner (Sutrisno 2010), ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dan medefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau

kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang (Rivai dan Basri, 2005). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin baik dengan pegawai (hubungan antar manusia), situasi dan kondisi lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai (Rukmana 2010)

Tabel 1.1

Survey Awal Kinerja

No	Pertanyaan	“Ya”	“Tidak”
1	Apakah penyelesaian jumlah pekerjaan sudah tepat?	8	2
2	Apakah penyelesaian pencapaian kerja sesuai target?	7	3
3	apakah bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan seusai dengan waktu yang telah diberikan?	4	6

4	Apakah anda selalu teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan?	9	1
5	Apakah pekerjaan yang saat ini dijalani sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh Bapak/Ibu?	3	7

Berdasarkan tabel 1.1 hasil survey awal di atas, pada kinerja karyawan di PT. Taspen (persro) KCU Bandung, ditemukan fenomena bahwa masih adanya masalah pada indikator pengalaman dan ketepatan yang belum berjalan dengan maksimal. Pekerjaan yang saat ini dibebankan kepada karyawan sebagian besar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman yang dimiliki. Hal ini ditenggarai oleh proses recruitmen pada tahap penempatan karyawan, sesuai dengan wawancara penulis dengan narasumber kunci yang menjelaskan hal tersebut. Begitu juga terjadi pada hasil survey pada indikator ketepatan yang masih menunjukkan hasil negatif, hal ini ditenggarai oleh pemberian waktu yang terlalu singkat yang sejalan dengan beban pekerjaan yang seringkali terlalu berat. (wawancara narasumber kunci)

Dalam hal ini Hubungan antar manusia atau hubungan antar sesama manusia berperan penting untuk menciptakan iklim yang nyaman dan menyenangkan bagi pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, karena dengan melaksanakan hubungan antar manusia itu pimpinan dapat melakukan komunikasi dengan para

pegawai secara baik. Sehingga dengan adanya komunikasi dan interaksi yang baik akan tercipta kinerja yang baik dalam instansi itu sendiri. Dengan adanya hubungan antar manusia para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para pegawainya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif (Efendy,2009).

Tabel 1.2

Survey Awal Hubungan Antar Manusia

No	Pertanyaan	“ya”	“tidak”
1	Apakah pegawai saling terbuka dalam berkomunikasi saat bekerja?	9	1
2	Apakah karyawan saling memahami pendapat, sikap dan perilaku karyawan lainnya?	3	7
3	Apakah karyawan mendukung kerja sama tim saat melaksanakan tugas?	8	2
4	Apakah interaksi antar rekan kerja terjalin dengan baik?	4	6
5	Apakah sesama karyawan memahami perbedaan pendapat?	3	7

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survey awal di atas, pada hubungan antar manusia di PT. Taspen (persro) KCU Bandung, ditemukan fenomena bahwa masih adanya masalah pada indikator empati, mendukung dan sikap positif yang belum berjalan dengan maksimal. Hal ini ditengarai oleh karyawan yang memproitkan dirinya sendiri yang menyebabkan rendahnya sikap dan perilaku antar karyawan. (wawancara narasumber kunci)

Selain Hubungan antar manusia hal lain yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam instansi adalah kondisi lingkungan kerjanya itu sendiri. Kondisi lingkungan sendiri menurut Menurut Sedarmayati (2011) adalah “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Dalam penelitian ini digunakan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Tabel 1.3**Hasil wawancara kondisi lingkungan non fisik**

No	Pertanyaan	“ya”	“tidak”
1	Apakah jumlah jam kerja sudah sesuai?	9	1
2	Apakah waktu istirahat kerja selalu sesuai?	7	3
3	Apakah tidak ada rasa bosan dalam menjalani pekerjaan?	3	7
4	Apakah beban dalam menjalani tugas dalam pekerjaan dirasa tidak berlebihan?	3	7

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survey awal di atas, pada kondisi lingkungan non fisik di PT. Taspen (persro) KCU Bandung, ditemukan fenomena bahwa masih adanya masalah pada indikator kebosanan dan keletihan yang menunjukkan hasil negatif. Menurut hasil wawancara penulis dengan narasumber kunci hal ini disebabkan oleh rutinitas kerja yang selalu sama dan kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang supportif. Begitu juga terjadi pada hasil survey indikator keletihan, menurut hasil wawancara penulis dengan narasumber kunci hal ini disebabkan oleh tingkat beban tugas dalam pekerjaan seringkali terlalu berat dengan waktu yang relatif singkat.

Berdasarkan latar belakang di atas menunjukkan adanya hubungan antara variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul “ **Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Non Fisik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (PERSERO) KCU Bandung**”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi, sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang saat ini dibebankan kepada karyawan sebagian besar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman yang dimiliki.
2. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, karena pemberian waktu yang terlalu singkat yang sejalan dengan beban pekerjaan yang seringkali terlalu berat.
3. Masih ada karyawan yang memprioritaskan dirinya sendiri.
4. rutinitas kerja yang selalu sama dan kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang supportif.
5. tingkat beban tugas dalam pekerjaan seringkali terlalu berat dengan waktu yang relatif singkat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal – hal yang dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi hubungan antar manusia, kondisi lingkungan non fisik dan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh kondisi lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Dalam penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Non fisik pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi kondisi hubungan antar manusia, kondisi lingkungan non fisik dan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kondisi lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis berharap penelitian ini akan menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan. Bagaimana penerapan antar teori dengan kenyataan di lapangan, serta upaya yang harus dilakukan perusahaan mengenai hubungan antar manusia, kondisi lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, dan ilmu hubungan antar manusia serta memperluas wawasan ilmu kondisi lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan. Selain itu penulis dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk menganalisa fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi dan dapat menarik kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan secara objektif dan ilmiah.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung yang bertempat di Jl. Ph. H. Mustopha No. 78 Bandung, Cikutra Cibeunying Kidul Jawa Barat 40124 ; Telp (022) 7206545 ; fax. (022) 7206482

