

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki oleh perusahaan melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu karena berkembangnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya (Pratama, 2016). Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang penting pula (Cahyaningtias, 2018).

Dalam sebuah perusahaan, dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan semua itu membutuhkan sumber daya (karyawan) dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hafizah, 2018).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, merumuskan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan (Budianto & Katini, 2017).

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Cahyaningtias, 2018).

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Untuk menyelesaikan tugas

atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Budianto & Katini, 2017).

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu, mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan bisa lepas dari lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada. Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan (Hafizah, 2018).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari para karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas perusahaan (Budianto & Katini, 2017).

Lingkungan kerja terdiri dari 2 dimensi yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: penerangan/cahaya, suhu udara/temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, getaran mekanisme, dekorasi, tata warna, music di tempat kerja, dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa faktor yaitu: hubungan kerja pimpinan dengan bawahan nya, serta hubungan kerja karyawan dengan karyawan lainnya (Sari, 2018).

Bagi seorang pemimpin dan manajer, lingkungan kerja itu harus sangat diperhatikan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, manajer dan pimpinan harus menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan efektif dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sinergi dan partisipasi antar kelompok, memberikan penghargaan atas kemajuan tim, menciptakan suasana saling memperhatikan dan memotivasi kreatif, menciptakan hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan, antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, dan sebagainya (Hafizah, 2018).

Katadata Indonesia adalah perusahaan media, data dan riset online di bidang ekonomi dan bisnis. Didirikan pada 1 April 2012 dan berlokasi di Rukan Permata Senayan Jl. Tentara Pelajar,

RT.1/RW.7, Grogol Utara, Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12210. Perusahaan ini menyajikan berita, informasi, data, dan hasil riset secara mendalam bagi kepentingan para pemimpin bisnis dan pengambil kebijakan, namun dikemas secara lugas dan atraktif agar mudah dipahami publik. Karena itu, berita dan informasi tak hanya disajikan dalam bentuk teks, melainkan juga dalam tampilan visual yang memikat.

Perusahaan ini menyediakan berbagai informasi dan data kredibel tentang ekonomi, bisnis dan finansial Indonesia sebagai sumber referensi bagi para pelaku usaha, investor, dan pembuat kebijakan. Berbagai informasi penting disajikan melalui Katadata portal di katadata.co.id, sebagai portal berita berbasis analisis dan riset (*Analytical News and Research Portal*). Keberadaan portal ini juga dimaksudkan untuk menjadi wahana baru bagi para ekonom, analis, periset dan pelaku bisnis dalam menuangkan berbagai ide dan pemikiran guna memperkaya dan mempertajam pembahasan isu-isu di bidang ekonomi dan bisnis.

Aktivitas dan produk Katadata lainnya berupa penerbitan buku, laporan riset, direktori data bisnis, *book year*, *event organizer (online dan offline event)*, *motion grafis*, dan beberapa *custom product* lain nya .Beberapa riset yang pernah ditulis Katadata terkait soal industri hulu migas, pertambangan dan perbankan. Riset-riSET itu dipublikasikan dan kemudian menjadi referensi pemberitaan bagi media masa. Tahun ini, April 2020 genap 8 tahun Katadata berdiri dan berkembang dengan jumlah karyawan sebanyak 144 karyawan.

PT Katadata Indonesia mempunyai visi menyajikan informasi yang *complicated* menjadi visual yang menarik tanpa mengurangi esensi dari data tersebut. Namun, dalam menghadapi globalisasi yang sekarang ini yang menuntut produktifitas terdapat kendala di lapangan yang ditemui sehingga dapat menghambat visi PT Katadata Indonesia. (Website Katadata.co.id)

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang telah dilakukan peneliti, keadaan lingkungan kerja di PT Katadata Indonesia belum mendukung karyawan untuk berkerja dengan aman, itu terlihat dari luas ruang kerja yang belum memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, bau bauan yang tidak sedap yang dibawa dari luar kantor, misalnya dari karyawan lain yang tidak memperhatikan dirinya saat datang ke kantor dapat mengganggu kinerja karyawan lain nya, hubungan karyawan dengan karyawan yang lain juga tidak begitu baik, mereka menjalin hubungan baik hanya dengan sesama tim, tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang baik seperti beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kantor, dan lain lain. Tentunya

masalah-masalah seperti ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat visi PT Katadata Indonesia.

Untuk menciptakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik, perlu dilakukan beberapa upaya dari perusahaan dan juga dari para karyawan agar lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik semakin kondusif sehingga karyawan - karyawan semakin disiplin dalam bekerja, tepat waktu, bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dan karyawan semakin mampu membantu perusahaan untuk mencapai sasaran dan target kerja perusahaan dengan memperoleh keuntungan yang maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Katadata Indonesia?
2. Apakah kondisi lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Katadata Indonesia?
3. Apakah kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Katadata Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan, antara lain :

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Katadata Indonesia.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Katadata Indonesia.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Katadata Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Katadata Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan untuk dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan PT. Katadata Indonesia untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik kerja terhadap kinerja karyawan agar lebih baik dalam melakukan tugasnya.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pembelajaran oleh peneliti agar lebih memahami tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Katadata Indonesia.