

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Output optimal dihasilkan dari kinerja yang baik. Jika kinerja jelek, maka akan berdampak pada target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan upaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas dalam konstelasi kehidupan global yang sangat kompleks dewasa ini adalah menurunnya kinerja pegawai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BUMN sampai saat ini masih pelaku utama dalam perekonomian nasional. Hampir setiap warga Negara membutuhkan produksi dari BUMN dengan keanekaragaman sektor usaha yang dimilikinya. Peranan BUMN dalam perekonomian Indonesia sangat besar dengan asset triliunan rupiah. Salah satu perusahaan BUMN yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat adalah PT.Inti (Persero) Bandung.

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI), merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah Badan Pengelolaan Industri Strategis (BPIS) yang bergerak dalam teknologi komunikasi khusus bidang produksi jasa. PT. INTI (Persero) bergerak dalam bidang produksi jasa engineering, diantaranya melakukan kegiatan usaha pendukung jasa telekomunikasi, jasa perakitan, instalasi, desain dan perekayasaan, pelayanan purna jual, penelitian dan pengembangan konsultasi dan perancangan, manajemen proyek, serta pendidikan latihan.

Sebagai salah satu badan usaha yang berdiri sendiri dengan status perusahaan perseroan yang bergerak di bidang pelayanan jasa, PT.INTI (Persero) dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak yang berkepentingan. Tuntutan ini dapat terwujud jika perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik.

Masalah menurunnya kinerja ini dialami juga oleh PT.INTI (Persero) Bandung. Hal ini dapat dilihat dari data sasaran kerja Individu (SKI) karyawan pada divisi *Human Capital Management* di PT.INTI (Persero) Bandung yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Sasaran Kerja Individu (SKI) Karyawan
Divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung
Tahun 2010-2014

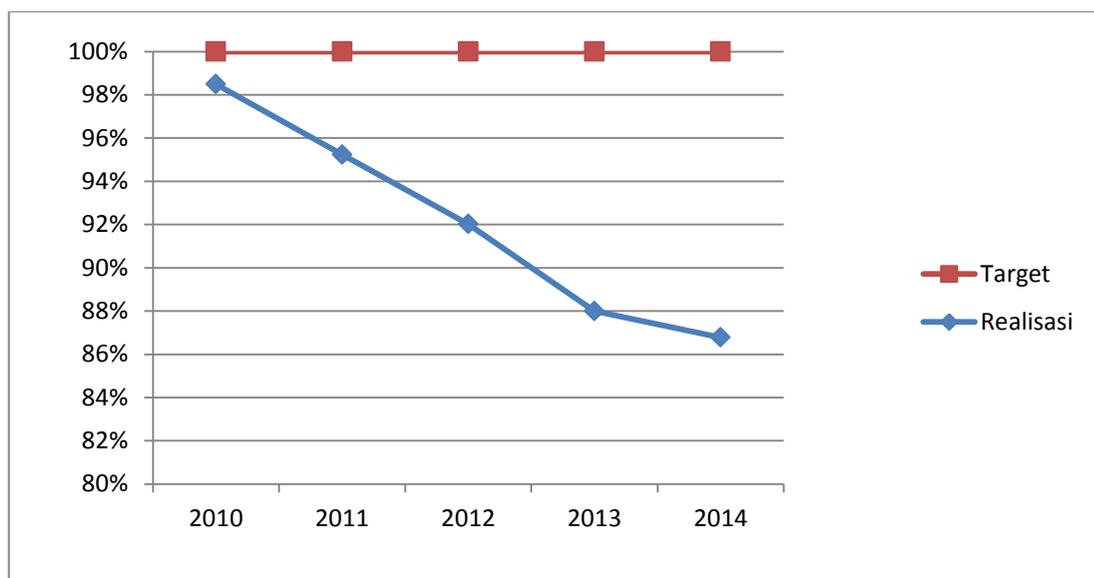
Kriteria Skor Penilaian	Nilai SKI									
	2010		2011		2012		2013		2014	
	Jumlah	%								
70-80%	0	0%	1	3%	1	3%	1	3%	1	3%
81-85%	0	0%	0	0%	2	5%	3	8%	4	10%
86-90%	1	3%	1	3%	6	15%	6	15%	7	18%
91-95%	8	21%	9	23%	7	18%	7	18%	6	15%
96-100%	30	77%	28	72%	23	59%	22	56%	21	54%
Jumlah Karyawan	39	100%								

Sumber : Divisi Human Capital Management PT. INTI (Persero) Bandung

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja individu dari tahun 2010 sampai tahun 2014 mengalami penurunan. Hal ini tampak pada tahun 2011 dan 2012 terjadi kenaikan SKI yang mencapai skor 70-80% yakni 1 orang. Untuk pencapaian skor 96-100% mengalami penurunan. Pada tahun 2010 yang mencapai skor 96-100% sebanyak 30 orang, pada tahun 2011 hanya sebanyak 28 orang, pada tahun 2012 sebanyak 23 orang, pada tahun 2013 sebanyak 22 orang dan pada tahun 2014 sebanyak 21 orang.

Mencermati menurunnya kinerja karyawan Divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero) Bandung yang ditunjukkan dengan penurunan SKI yang mencapai skor 96-100% menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan perusahaan yang dicapai dengan capaian kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan pada divisi *Human Capital Management* di PT.INTI (Persero) Bandung, dapat dilihat dari hasil kerja karyawan PT.INTI (Persero) Bandung yang dinamakan SKU (Sasaran Kerja Unit), pada gambar di bawah ini :



Sumber : Divisi MSDM

Gambar 1.1
Presentase Pencapaian Target Program kerja
Berdasarkan SKU (Sasaran Kerja Unit)
Divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung
Tahun 2010-2014

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian program kerja pada divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung dari tahun ke tahun mengalami penurunan dan cenderung belum dapat melebihi ataupun mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pencapaian program kerja pada tahun 2010 realisasi program kerja hanya

mencapai 98,5%, pada tahun 2011 hingga 2012 realisasi program kerja mengalami penurunan. Begitu pula pada tahun 2013 hingga tahun 2014 realisasi program kerja mengalami penurunan kembali yaitu hanya mencapai 86.40%. Menurunnya tingkat pencapaian program kerja tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan pada divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero) Bandung. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero) Bandung.

Tabel 1.2
Presentase Absensi Karyawan
Divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung
Tahun 2013-2014

Bulan	2013	2014	Keterangan
Januari – Maret	15%	9%	Ketidakhadiran menurun dari presentase tahun sebelumnya
April – Juni	21%	17%	Ketidakhadiran menurun dari presentase tahun sebelumnya
Juli – September	18%	23%	Ketidakhadiran meningkat dari presentase tahun sebelumnya
Oktober - Desember	27%	28%	Ketidakhadiran meningkat dari presentase tahun sebelumnya

Sumber : Divisi Human Capital Management PT. INTI (Persero) Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diperoleh informasi bahwa pada tahun 2013 absensi karyawan pada Januari-Maret mengalami penurunan di tahun 2014. Pada bulan April-Juni di tahun 2013 mengalami penurunan pada tahun 2014. Untuk bulan Juli-September dan Oktober-Desember pada tahun 2013 menjadi 18% dan 27%, sedangkan untuk tahun 2014 presentase kehadiran untuk Juli-Desember 23% dan 28%, ini berarti bahwa terjadi peningkatan absensi (ketidakhadiran) karyawan dari bulan Juli-Desember di tahun 2014.

Tabel 1.3
Laporan Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
Divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung
Pada Bulan Oktober 2014

Pelanggaran	Jumlah
Mangkir	27 Orang
Terlambat masuk	39 Orang
Cepat Pulang	15 Orang
Ijin	5 Orang

Sumber : Divisi Human Capital Management PT. INTI (Persero) Bandung

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas terlihat untuk karyawan pada divisi *Human Capital Management* pada bulan Oktober, banyak yang tidak disiplin. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang mangkir sebanyak 27 orang, terlambat masuk sebanyak 39 orang, cepat pulang 15 orang dan ijin sebanyak 5 orang. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan kurang disiplin dalam menjalankan tanggung jawabnya sehingga tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah.

Uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan khususnya pada divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero) Bandung mengalami penurunan karena masih banyak program kerja yang belum tercapai dan Sasaran Kerja Individu yang menurun dari tahun ke tahun.

Mencermati masih menurunnya kinerja karyawan pada divisi *Human Capital Management* di PT.INTI (Persero) Bandung yang ditunjukkan dengan penurunan SKI (Sasaran Kerja Individu) dan target program kerja yang belum tercapai, mengindikasikan masih adanya kesenjangan antara apa yang seharusnya diperankan oleh karyawan divisi *Human Capital Management* PT.INTI (Persero) Bandung dengan kenyataan yang terjadi.

Berdasarkan seluruh paparan di atas, banyak terdapat indikasi yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada divisi *Human Capital Management*. Penulis menganggap permasalahan ini penting untuk diteliti. Apabila kondisi ini dibiarkan, maka akan berdampak semakin buruknya kinerja perusahaan dan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang kurang baik akan mengakibatkan perusahaan tidak memiliki keunggulan sehingga kalah bersaing dan akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Fenomena yang telah dijelaskan di atas, memberi peluang bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada Divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung yaitu menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Sebagaimana pendapat Menurut Sihombing (2004:184) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya Kussriyanto (1991:56) mengemukakan lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Berkaitan dengan upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena belum optimalnya kinerja karyawan pada divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung dan hubungannya dengan lingkungan kerja fisik, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan teori menurut Gibson tentang perilaku organisasi.

Mengacu pada keseluruhan paparan di atas, maka penting dilakukan Penelitian tentang “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT* DI PT. INTI (PERSERO) BANDUNG”.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

a. Identifikasi Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat kita lihat dari semakin menurunnya SKU (Sasaran Kerja Unit) dan penurunan kinerja karyawan berdasarkan SKI (Sasaran kerja Individu) serta penurunan kehadiran pada divisi *Human Capital Management* di PT.INTI (*Persero*) Bandung.

Untuk mengatasi permasalahan penurunan kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan pada divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero) Bandung di PT. INTI (Persero) Bandung”.

b. Rumusan Masalah

Masalah pokok penelitian ini menyangkut pada lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung. Dalam penelitian ini masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kualitas lingkungan kerja fisik pada pada divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero) Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat Kinerja karyawan pada divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero) Bandung?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero) Bandung di PT. INTI (Persero) Bandung?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penulis mengadakan penelitian ini dengan maksud untuk memperoleh data atau informasi guna memecahkan persoalan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk memberikan gambaran kualitas lingkungan kerja fisik pada divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk memberikan gambaran tingkat kinerja karyawan PT.INTI (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero) Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Setelah tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dapat tercapai, maka dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang tertarik dengan kajian ini. Adapun manfaat yang ingin dicapai yaitu berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja fisik perusahaan.
2. Manfaat praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi instansi agar dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja fisik yang baik dan berguna bagi karyawan.