

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang baik kinerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting, karena peran manusia merupakan unsur yang amat vital dalam sebuah instansi. Tanpa manusia meski berbagai faktor telah tersedia, instansi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu instansi. Sehubungan dengan itu, maka apabila suatu instansi mampu meningkatkan kinerja manusianya, dalam hal ini pegawai atau karyawannya, maka dapat dipastikan instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan, seperti; pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang dan sebagainya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja dalam instansi sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman demikian pula sebaliknya.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2009: 21). Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi pekerjaan yang mempengaruhi suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan ketidaknyamanan kerja karyawan. Ruangan kerja sumpek karena tumpukan kertas, panas karena sirkulasi udara kurang memadai, kotor, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Oleh karena itu, teramat sangat penting pemeliharaan prasarana fisik, seperti kebersihan, pencahayaan yang cukup, ventilasi udara yang memadai, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.

Selain prasarana fisik yang baik, kenyamanan kerja karyawan ditentukan pula oleh suasana kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri yang lebih dikenal sebagai, lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang penuh suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik antar karyawan dapat dipastikan kinerja akan terganggu. Demikian pula halnya dengan pengendalian diri, sebagaimana yang menjadi fokus penelitian ini.

Suasana kekeluargaan dan komunikasi menjadi menarik untuk diteliti karena, suasana kekeluargaan menumbuhkan saling pengertian, saling terbuka, saling menjaga, saling menghargai dan saling memenuhi kebutuhan. Komunikasi yang efektif diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan instansi karena akan menumbuhkan pemahaman, kesenangan, sikap positif yang berpengaruh pada hubungan yang makin baik dan keputusan yang tepat saat harus mengambil keputusan. Sementara itu, pengendalian diri menjadi penting untuk dikaji karena *Pertama*, pengendalian diri berperan penting dalam hubungan seseorang dengan orang lain (*interaksi sosial*), karena seseorang hanya dapat memenuhi seluruh kebutuhan hidup ini jika ia mau bekerjasama dengan orang lain. Sementara kerjasama tersebut hanya dapat berlangsung dengan baik jika seseorang mampu mengendalikan diri dari perbuatan yang merugikan orang lain.

Kedua, pengendalian diri memiliki peran dalam menunjukkan siapa diri seseorang (nilai diri). Pengendalian diri menjadi aspek yang penting dalam aktualisasi pola pikir, rasa dan perilaku seseorang dalam menghadapi setiap situasi. Seseorang yang dapat mengendalikan diri dari hal-hal yang negatif akan memperoleh penilaian yang positif dari orang lain (lingkungan sosial), begitu pula sebaliknya. *Ketiga*, pengendalian diri berperan dalam pencapaian tujuan pribadi. Pengendalian diri dipercaya dapat membantu seseorang dalam mencapai tujuan hidup seseorang. Hal ini dikarenakan seseorang yang mampu menahan diri dari perbuatan yang dapat merugikan diri atau orang lain akan lebih mudah fokus terhadap tujuan-tujuan yang ingin dicapai, mampu memilih

tindakan yang memberi manfaat, menunjukkan kematangan emosi dan tidak mudah terpengaruh terhadap kebutuhan atau perbuatan yang menimbulkan kesenangan sesaat. Bila hal ini terjadi niscaya seseorang akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketiga hal menarik yang perlu diteliti tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan merupakan masalah sumber daya manusia yang menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen instansi, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam instansi yaitu SDM-nya dapat bekerja dengan efektif maka instansi akan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya, seperti; pengabdian, disiplin dan profesionalitas.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo selalu berusaha menerapkan lingkungan kerja yang kondusif. Namun untuk memastikannya, perlu dikaji dalam sebuah penelitian sebagaimana penelitian ini, yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah suasana kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah suasana kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Faktor manakah di antara suasana kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah suasana kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui apakah suasana kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui faktor manakah di antara suasana kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Peneliti

Sebagai pembelajaran dalam penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

2. Bagi Lembaga

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

3. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan dan penyempurnaan produktivitas karyawan.

4. Masyarakat Umum

Sebagai bahan referensi dan masukan untuk lebih mengenal Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo.

5. Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan bahan acuan dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.