

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama bagi perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan. Kondisi kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting. Dengan adanya kondisi kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi karyawan dalam mencapai hasil kerjanya. Oleh karena itu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan nyaman untuk bekerja didalam perusahaan tersebut. Dengan adanya kondisi kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan aman untuk dapat bekerja secara optimal. Karena kinerja karyawan merupakan faktor penting dan paling dominan dalam menentukan keberhasilan atau tidaknya keberhasilan dalam perusahaan maka kinerja karyawan harus diciptakan sebaik baiknya agar moral kerja karyawan, kedisiplinan kerja karyawan tinggi. Usaha yang dapat dilakukan seorang manajer untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan diantaranya ialah dengan memperhatikan kondisi kerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Nitiseminto, (2002: 183) ialah “segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan”. Sementara Mangkunegara, (2005: 105) mengungkapkan bahwa “kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja fisik menurut Alex S.Nitisemito (2002:183) menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang lebih banyak memfokuskan pada benda-benda dan situasi tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya.Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan dan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya

suatu lingkungan kerja diantaranya yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

PT.Pertamina RU III Plaju Palembang adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki pemerintah Indonesia (national oil company) yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT. Pertamina pada tahun 1961 perusahaan ini berganti nama menjadi PN.PERTAMINA. sebutan ini tetap dipakai setelah Pertamina berubah status hukumnya menjadi PT.Pertamina (persero) pada tanggal 17 September 2003 berdasarkan undang-undang Republik Indonesia no 22 tahun 2001 tentang minyak dan gas bumi.

Pertamina (dahulu bernama perusahaan pertambangan minyak dan gas bumi Negara) adalah sebuah BUMN yang bertugas mengelola pertambangan minyak dan gas bumi di Indonesia pada tahun 1961 perusahaan ini berganti nama menjadi PN PERTAMINA.

Berdasarkan observasi penulis selama mengikuti penelitian maka di temukan adanya permasalahan secara kondisi kerja fisik, yang mencakup masalah fasilitas kerja ialah ruangan kerja dan keadaan meja kerja karyawan yang terlalu kecil sehingga berkas-berkas yang menumpuk di meja kerja membuat karyawan kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan menunda-nunda menyebabkan kurangnya produktifitas karyawan di PT. Pertamina. Masalah psikologis menyebabkan bosan kerja karyawan tidak adanya kegiatan yang rutin diadakan sehingga karyawan merasa tidak semangat merasa bosan akan selalu dihadapkan dengan tugas yang menumpuk dan membuatnya bosan kerja dan temporer kerja yang mencakup waktu kerja, jam istirahat kerja yang

dimana di PT.Pertamina dalam kondisi waktu kerja karyawan masih ada yang kurang disiplin dengan waktu masuk kerja ada yang terlambat datang dengan berbagai alasan itu menyebabkan kurangnya waktu dalam bekerja dan adapun masalah istirahat kerja karyawan masih ada yang melebihi jam istirahat kerja maka dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas yang menumpuk jadi tertunda maka dari itu perlu di perhatikan lagi waktu jam kerja dan jam istirahat kerja yang bisa membuat waktu yang terbuang sia-sia dan menunda pekerjaan atau tugas yang akan dikerjakan karyawan.

Selain kondisi kerja perlu untuk memperhatikan tingkat kelelahan kerja karyawannya. Apabila letih kerja karyawan tidak diperhatikan oleh manajer, maka kinerja karyawan tidak dapat maksimal, sehingga output perusahaan menjadi kurang baik kualitas maupun kualitasnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menganggap bahwa faktor-faktor kondisi lingkungan kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH KONDISI KERJA FISIK, PSIKOLOGIS DAN KONDISI KERJATEMPORER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERTAMINA (PERSERO) RU III PLAJU”**

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah kondisi fisik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?

2. Apakah kondisi psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kondisi temporer kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kondisi fisik kerja, psikologis, dan temporer kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi psikologis kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina.
3. Untuk mengetahui pengaruh kondisi temporer kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina.
4. Untuk mengetahui dominasi pengaruh kondisi fisik kerja, psikologis dan kondisi temporer kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi penulis

Dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama tentang kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Dapat dijadikan sebagai salah satu tolok ukur tingkat kinerja karyawan.
- c. Dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan.

3. Bagi akademis

- a. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM).
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi akademika.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penyusunan penelitian yang serupa dan lebih mendalam.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori mengenai tinjauan putaka yang terdiri dari ,kondisi kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu , kerangka pikir dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data , metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel , dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan membahas hasil dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini akan membahas kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN