

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan pada dunia kerja sangat ketat, sehingga baik karyawan maupun perusahaan berusaha keras agar lebih unggul dari pesaingnya. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan ini dapat terwujud apabila perusahaan memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan. Pemberian fasilitas kantor yang baik, diharapkan membuat karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih mudah, nyaman, dan kinerjanya akan meningkat. Sama halnya yang dilakukan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta setiap ruang kerja diberikan fasilitas yang baik untuk karyawan berupa pemberian meja dan kursi kerja, pembatas ruang, komputer, telepon, jaringan internet gratis, serta masih banyak fasilitas lain untuk setiap karyawannya. Selain itu, pada setiap ruang kerja di Universitas Atma Jaya Yogyakarta juga difasilitasi AC, penerangan yang baik, serta air minum.

Infrastruktur termasuk fasilitas fisik (jalan, bandara, sistem pasokan utilitas, sistem komunikasi, air, sistem pembuangan limbah, dan lain-lain) serta jasa (air, sanitasi, transportasi, dan energi) mengalir dari fasilitas tersebut (Sida, 1996, dalam Parveen *et al.*, 2012). Baik fasilitas fisik maupun jasa, keduanya sangat penting bagi

karyawan, karena kedua hal tersebut saling melengkapi untuk membantu kegiatan karyawan dalam perusahaan. Lingkungan fisik yang baik dari kantor akan mendorong karyawan dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Carnevale, 1992, dalam Parveen *et al.*, 2012). Penyediaan lingkungan fisik memerlukan perhatian khusus dari perusahaan, karena berhubungan dengan kinerja karyawan. Lingkungan fisik yang baik merupakan lingkungan yang mampu mendukung kegiatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dari kantor, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.

Perabot kantor merupakan salah satu fasilitas kantor (infrastruktur) yang disediakan perusahaan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya di kantor. Perabot kantor yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan memudahkan karyawan untuk bekerja, misalnya meja dan kursi kerja. Karyawan dapat menulis, mengetik, atau melakukan hal lain dengan lebih nyaman dengan meja dan kursi kerja. Pemilihan perabot yang tepat merupakan hal yang penting untuk menunjang kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus mengerti benar perabot yang diperlukan bagi karyawannya. Memilih perabot kantor yang tepat merupakan pertimbangan yang penting, dimana manajer kantor perlu lebih memperhatikan pemilihan perabot untuk memastikan lingkungan ergonomis yang benar tetap dipertahankan. Lingkungan ergonomis merupakan hal penting yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penyesuaian perabot kantor, seperti penyesuaian meja dan kursi, dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diajukan kepadanya, sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan nyaman setiap hari (Burke, 2000, dalam Parveen *et al.*, 2012).

Sebagian atau seluruh waktu kerja yang dimiliki karyawan akan dihabiskan di dalam perusahaan, sehingga lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan agar karyawan merasa nyaman. Rasa nyaman yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan minat karyawan untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Selain rasa nyaman, lingkungan kerja yang tepat dapat mengurangi jumlah absensi dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Sebagian besar orang menghabiskan lima puluh persen dari hidup mereka dalam lingkungan *indoor* yang sangat mempengaruhi stres mental, tindakan, kemampuan, dan kinerjanya (Sundstrom, 1994, dalam Parveen *et al.*, 2012). Ketika karyawan secara fisik dan emosional memiliki keinginan untuk bekerja, maka hasil kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Selain itu, memiliki lingkungan kerja yang tepat dapat membantu mengurangi jumlah ketidakhadiran, sehingga mampu meningkatkan jumlah produktivitas di tempat kerja (Boles *et al.*, 2004, dalam Parveen *et al.*, 2012).

Saat karyawan berada di perusahaan (baik saat jam kerja atau jam istirahat), kegiatan bersosialisasi antar karyawan akan terjadi. Kegiatan tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap perusahaan. Sikap kerja merupakan hasil penilaian atau evaluasi terhadap orang-orang, atau kejadian-kejadian di tempat kerja-apakah memuaskan, baik menyenangkan, menguntungkan atau sebaliknya (Pangabean, 2002). Sikap karyawan yang menyatakan perusahaan dimana karyawan bekerja buruk akan berdampak buruk pula bagi perilaku karyawan di masa mendatang, sehingga dikhawatirkan dapat berpengaruh negatif

terhadap perusahaan. Pengaruh negatif ini dapat berupa kinerja karyawan yang menurun dan membuat kegiatan operasional perusahaan tidak optimal.

Lingkungan kerja dan tugas yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk perusahaan. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan dapat menggunakan energi dan perhatiannya secara penuh untuk menyelesaikan pekerjaannya. Faktor lingkungan kerja yang disediakan oleh atasan kepada karyawan dapat mendukung kinerja karyawan, sehingga produktivitas karyawan akan meningkat dan perusahaan akan beroperasi dengan baik. Tugas yang diberikan kepada karyawan dan lingkungan tempat kerja karyawan dapat mempengaruhi karyawan. Memiliki lingkungan yang baik, karyawan dapat menggunakan energi dan perhatiannya secara penuh untuk menyelesaikan pekerjaannya (Visher, 2007, dalam Naharuddin *et al.*, 2013). Konsep kinerja karyawan berarti faktor lingkungan tempat kerja yang disediakan oleh majikan kepada karyawan dapat mendukung kinerja karyawan di tempat kerja (Clements-Croome, 2006, dalam Naharuddin *et al.*, 2013).

Setiap perusahaan memisahkan karyawan dalam beberapa unit dan pada setiap unit dipimpin oleh kepala unit agar karyawan dapat bekerja lebih fokus. Kepala unit merupakan pemimpin yang bisa memberikan wewenang dan motivasi bagi karyawannya yang berada di unit dimana kepala unit menjabat. Kepala unit memiliki pengaruh yang tinggi terhadap karyawan bawahannya, sehingga memotivasi bawahan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan pemimpin (kepala unit), karena tanpa memberi motivasi pemimpin kurang berarti bagi bawahannya.

Selain itu, memotivasi orang lain menurut George *et al.* (2005) dalam Parveen *et al.* (2012) merupakan jantung dari kepemimpinan dan keberhasilan organisasi.

Komunikasi (*communication*) meliputi transfer maupun pemahaman makna (Robbins, 2008). Komunikasi antar karyawan maupun atasan dengan bawahan atau sebaliknya dapat digunakan sebagai sarana untuk berbagi informasi yang ada dalam perusahaan dan karyawan dapat bekerja sama dengan baik. Komunikasi organisasi adalah kunci untuk terlibat dalam hubungan yang lebih baik dalam sebuah organisasi, mengirimkan informasi, kerjasama satu sama lain, memahami dan mengkoordinasikan pekerjaan, meningkatkan iklim komunikasi dan pembelajaran, serta meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan maupun individu (Ali *et al.*, 2010, dalam Parveen *et al.*, 2012).

Beban kerja merupakan tanggung jawab karyawan dari atasan atau perusahaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan seringkali membuat karyawan merasa lelah dan tertekan. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya untuk karyawan yang menyukai beban kerja yang banyak, karyawan tersebut akan merasa tertantang dengan beban kerja tersebut dan kinerjanya akan menjadi lebih baik. Hanya sebagian karyawan saja yang menyukai beban kerja yang banyak dan sebagian lagi justru menghindari hal tersebut, karena karyawan merasa kurang nyaman dan akhirnya memicu timbulnya stres.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Sajida Parveen, Malik Muhammad Sohail, Farheen Naeem, Zarqa Azhar, dan Saddat Hasnain Khan (2012) yang berjudul *Impact of Office Facilities and Workplace Milieu on Employees' Performance*. Penelitian tersebut menyatakan baik beban kerja maupun infrastruktur di tempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Padahal pada beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Nina Munira Naharuddin dan Mohammad Sadegi (2013) menyatakan lingkungan fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan fisik ini mencakup infrastruktur. Penelitian yang dilakukan Edy (2008) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup beban kerja. Oleh karena itu, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian serupa yang menguji dampak fasilitas kantor dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Penulis melakukan penelitian di Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk mengetahui seberapa besar dampak fasilitas kantor dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta terutama pada bagian administrasi hampir menghabiskan seluruh jam kerjanya di dalam ruangan yang sama, sehingga kejenuhan pasti akan timbul. Pemberian fasilitas kantor dan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat mengurangi masalah yang dialami karyawan. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Motivasi pemilihan topik pada penelitian ini didorong oleh semakin cepatnya perubahan lingkungan kerja perusahaan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi yang semakin canggih membuat persaingan

menjadi semakin ketat. Baik fasilitas kantor maupun lingkungan kerja penting untuk diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan untuk perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kantor (infrastruktur) berdampak pada kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Untuk membatasi penelitian agar lebih fokus terhadap permasalahan yang ada, maka batasan-batasan variabel yang diteliti adalah:

1. Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang diperoleh karyawan saat bekerja di dalam perusahaan.
2. Fasilitas kantor (infrastruktur) merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan. Dimensi (ukuran) dari infrastruktur mencakup perabot dan pengatur suhu ruangan di dalam perusahaan.
3. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimensi (ukuran) dari lingkungan kerja mencakup:
 - a. Beban kerja atau kuantitas pekerjaan yang diberikan dari perusahaan atau atasan kepada karyawan, terutama untuk beban kerja yang terlalu banyak

bagi karyawan. Variabel ini memuat elemen-elemen pentingnya dan beberapa hal yang perlu diperhatikan bila terjadi beban kerja yang berlebihan.

- b. Komunikasi merupakan salah satu kegiatan untuk bersosialisasi baik kepada sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Variabel ini memuat mengenai fungsi dan arah dari komunikasi.
- c. Sikap kepala unit meliputi pengertian kepemimpinan, tugas utama pemimpin, perilaku yang penting bagi pemimpin, serta perilaku atasan terhadap bawahannya.

1.4. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah di atas, maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dampak fasilitas kantor (infrastruktur) pada kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penulis lain yang ingin meneliti dengan topik yang sejenis.

3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian digunakan untuk memenuhi tugas dalam menyusun skripsi untuk memperoleh gelar S1 dan dapat digunakan sebagai penambah pengetahuan terutama mengenai dampak fasilitas kantor dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Laporan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang di dalamnya juga mencakup motivasi dari penelitian ini, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan di penelitian. Uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini, yaitu kinerja karyawan, fasilitas kantor meliputi perabot kantor dan temperatur (suhu), lingkungan kerja meliputi beban kerja, komunikasi, dan sikap kepala unit, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, metoda sampling, teknik pengumpulan data, pengukuran variabel, pengujian instrumen penelitian, serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai pengujian instrumen, profil responden, distribusi pendapat responden, dampak fasilitas kantor dan lingkungan kerja, serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan penelitian, saran dari peneliti, implikasi manajerial, dan keterbatasan pada penelitian ini.