

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Perusahaan didirikan oleh satu orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan. Dalam usaha mencapai suatu tujuan diperlukan perencanaan. Perencanaan tersebut merupakan formulasi terinci dari kegiatan-kegiatan yang mensyaratkan penentuan tujuan suatu perusahaan (Syukron, A. (2013). Manajer sebagai penanggung jawab atas sumber daya-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan memiliki peran penting pada suatu perencanaan (Gozali, A. (2013). Salah satu sumber daya yang penting pada sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Bagi perusahaan, yang termasuk dalam sumber daya manusia adalah para pekerja yang ada di tempat tersebut mulai dari pimpinan puncak hingga karyawan pada tingkat paling bawah.

Mas'ud (2009) menyatakan bahwa karyawan adalah aset penting bagi perusahaan. Keberadaan aset ini adalah fakta bila sumber daya manusia merupakan bagian integral dari perusahaan, sehingga segala masalah yang terkait dengan sumber daya manusia di perusahaan harus dipecahkan dengan baik dan benar. Agar karyawan bisa bekerja dengan baik, perlu diciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman.

Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberi kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat

menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, Nursasongko, G. S., & Nugraheni, R. (2012). ,Nisakurohma, A. H., & Suharyono, B. S. (2018). Maka dari itu lingkungan kerja tidak bisa diabaikan karena mempunyai pengaruh besar dalam peningkatan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kewajiban secara optimal dan merasa aman.

Lingkungan kerja, menurut (Wursanto, 2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi “psikis”. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Di era teknologi digital saat ini, banyak pekerjaan yang bisa dilakukan dimanapun tanpa terbatas ruang dan waktu. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan bukan lagi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik.

CV. Pusaka Jaya adalah perseroan komanditer yang berdiri pada tanggal 1 februari 2010 berdasarkan akta nomor :64/2010/CV yang beralamat di Jalan KH. Subeki No. 19 Jatirejo Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang. Perusahaan ini bergerak dibidang perencanaan dan pelaksanaan jasa konstruksi dalam sub bidang arsitektur dan sipil, dan juga menjual bahan material bangunan. Penyedia jasa konstruksi adalah orang pribadi atau badan termasuk bentuk usaha tetap, yang

menyediakan layanan jasa konstruksi baik sebagai perencanaan konstruksi, pelaksanaan konstruksi, dan pengawasan.

Berdasarkan pengamatan awal, lingkungan kerja non fisik di CV. Pusaka Jaya masih belum sepenuhnya tercipta dengan baik. Hal ini tampak dari masih takut dan ragunya karyawan terutama di level bawah (Assisten Pelaksana) untuk menyampaikan permasalahan seputar pekerjaan kepada direktur atau pekerja lain, karena merasa tingkatan level dan umur masih dibawahnya.

Hal ini tampak dari pendapat TN. MJ (Assisten Pelaksana) ketika ditanya pendapatnya tentang hubungan antar pekerja menyatakan bahwa “kalo masalah pekerjaan itu kadang-kadang jugakan bos, kan tadi yang saya bilang kalo ada pekerjaan selalu langsung di hari H. Hari ini langsung selesai gitu saja. kan kalo menurut saya kan juga masih muda, rekan sejawat saya kan umurnya agak tua, kalau mau minta tolong malulah atau sungkan” diperoleh (MJ, 2021)

Pendapat serupa juga disampaikan oleh TN. IS (logistik) menyatakan bahwa “untuk hubungan pekerjaan antara saya, atasan, sama rekan sejawat itu, karena dimasa pandemi ini tidak dianjurkan bertemu secara langsung, atau tidak boleh ketemu secara langsung, maka kami siasati dengan cara, menggunakan komunikasi lewat handphone. Untuk bertemunya itu pada saat ada pekerjaan saja” (IS, 2021)

Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik di CV. Pusaka Jaya masih dirasa kurang baik oleh karyawan pada level bawah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang kondisi lingkungan kerja non fisik di CV. Pusaka Jaya dengan mengambil judul “Gambaran Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik Di CV. Pusaka Jaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik di CV. Pusaka Jaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan gambaran lingkungan kerja non fisik di CV. Pusaka Jaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya atau menambah pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja non fisik diperusahaan. Penelitian ini juga diharapkan akan menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas penelitian serupa.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian bermanfaat untuk digunakan sebagai Saran untuk pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan perbaikan lingkungan kerja non fisik di CV. Pusaka Jaya.