

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan, setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia dalam memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan (Noordiansah, 2013).

Terwujudnya keberhasilan dari setiap organisasi pada dasarnya tidak terlepas dari tiap-tiap anggota organisasi yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas yang diemban baik secara struktural maupun fungsional. Hal ini menunjukkan implementasi pada aspek sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena sumber daya manusia (dalam hal ini karyawan) dapat dikembangkan keterampilan dan kemampuannya agar mampu membentuk kinerja yang tinggi.

Kinerja secara umum dipahami sebagai kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan tuntutan perusahaan. Hal tersebut tentunya hanya dapat diraih jika karyawan bekerja secara optimal dengan menuangkan segenap kemampuan dan kecakapan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena bagaimanapun kemampuan bekerja karyawan merupakan sumber kekuatan utama perusahaan. Disisi lain, karyawan adalah unsur terpenting dalam keberhasilan perusahaan sekaligus aset yang paling berharga bagi perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sehubungan dengan upaya mencapai kinerja karyawan yang tinggi maka banyak upaya yang dapat dilakukan pihak perusahaan, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja senyaman mungkin baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Dapat dimaklumi bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu fasilitas dan hubungan interaksi karyawan yang ada disekitar tempat bekerja karyawan, sehingga lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan berorientasi pada kemampuan dan kecakapan kerja dalam merealisasikan setiap tugas yang diberikan, yang diyakini dipengaruhi oleh lingkungan kerja salah satunya. Hal ini disinyalir melalui pendapat **Siagian (2002)**, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Jelas sekali bahwa keberhasilan pencapaian kinerja yang tinggi dipengaruhi salah satunya oleh faktor lingkungan kerja baik lingkungan fisik

maupun non fisik, sehingga mampu mempengaruhi sikap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan dengan menuangkan segenap kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki. Jika kondisi demikian sudah terbentuk dengan baik, maka diyakini kinerja karyawan akan meningkat dalam melaksanakan tugasnya.

Perlu diingat bahwa meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja (fisik dan non fisik) mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan jelas dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak memadai diyakini dapat menurunkan kinerjanya karena karyawan merasa ketidaknyamanan di lingkungan tempatnya bekerja.

Hal ini logis sekali, mengingat kinerja karyawan yang tinggi adalah harapan bagi setiap perusahaan dalam rangka mendukung pencapaian produksi semaksimal mungkin. Tidak terkecuali pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru yang bergerak di bidang produksi kayu lapis (plywood), bahwa kinerja yang tinggi ditandai dengan kemampuan karyawan menghasilkan produksi sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru merupakan perusahaan produksi kayu lapis (plywood) yang berada di Kelurahan Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Perusahaan ini diakui baru berkembang yang berdiri pada tahun 2007 dan telah mempekerjakan 258 karyawan harian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tetap, sedangkan produksi plywood telah menghasilkan kayu lapis yang setiap tahunnya mengalami peningkatan tetapi belum mencapai target yang diharapkan.

Kinerja yang tinggi merupakan tuntutan logis pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru terhadap setiap karyawannya. Seorang karyawan menunjukkan kinerja yang tinggi maka ia mampu menghasilkan produksi kayu lapis sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dalam satu satuan waktu tertentu atau dengan memanfaatkan sumber daya lebih sedikit. Kenyataan yang ditemui melalui hasil pra riset menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan, yakni terlihat dari pencapaian realisasi produksi kayu lapis yang belum optimal. Mengenai produksi kayu lapis selama 5 tahun terakhir lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Produksi Kayu Lapis pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Tahun 2012 - 2016

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target (m ³)	Realisasi (m ³)	Persentase (%)
1.	2012	258	15.000	13.360	89,06
2.	2013	214	18.000	18.000	100
3.	2014	235	20.000	19.140	95,7
4.	2015	235	22.000	22.000	100
5.	2016	258	25.000	22.840	91,36

Sumber : PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, 2016

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa realisasi produk kayu lapis pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru menunjukkan gejala fluktuasi, hal ini ditandai dengan naik turunnya tingkat pencapaian kinerja dari tahun 2012 hingga tingkat realisasi tahun 2016 yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Dapat ditegaskan bahwa belum tercapainya realisasi produksi kayu lapis secara optimal pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru pada akhirnya mempertanyakan kinerja



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan itu sendiri, yang seyogyanya mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat, menuangkan kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah, sebab kinerja karyawan sebagai pelaku sosial yang tergantung kepada sejumlah variabel yang mempengaruhinya. Salah satu variabel yang mencapai tingkat kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan, adalah dengan menyediakan suatu lingkungan kerja yang memadai baik secara fisik dan non fisik.

Hasil wawancara penulis bersama Bapak Siagiat Simamora selaku Manager Personalia PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, lingkungan kerja pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survey dilapangan, kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dapat dikatakan cukup, dimana pada setiap departemen pengolahannya sudah memiliki bagian-bagian sesuai dengan alur kerja pengolahan kayu tersebut. Akan tetapi, gangguan seperti adanya getaran-getaran dalam bangunan, tata letak (layout) yang masih belum terkoordinasi dengan baik, mesin-mesin operasional yang sudah tidak layak pakai, ruang lingkup kerja yang sempit sehingga membatasi ruang gerak karyawan, dan suhu udara yang panas masih dirasakan pada kondisi lingkungan kerja fisik.

Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat bekerja adalah faktor yang tidak kalah penting untuk diperhatikan, sedangkan kondisi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan keatas dari karyawan kepada pimpinan hanya sesekali dilakukan bila karyawan membutuhkan informasi dari

pimpinan, hal ini disebabkan karena kurang beraninya bawahan dalam menyampaikan kritik dan saran kepada atasan atau pimpinan. Kurangnya hubungan antara atasan dan bawahan menyebabkan produksi kurang terealisasi dengan baik akibat dari kinerja yang menurun, misalnya karyawan tidak tepat waktu, tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mengakibatkan terkendalanya pekerjaan. Serta masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas. Sehingga penulis mensinyalir salah satunya oleh faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik yang belum kondusif dan diyakini mempengaruhi kinerja karyawan, baik sebagai karyawan harian tetap (KHT) maupun karyawan harian lepas (KHL).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti, sebagai upaya pembelajaran sekaligus pengembangan wawasan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi civitas akademika, sebagai penambah bahan referensi sesuai dengan disiplin keilmuan yang ada berkenaan dengan manajemen

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber daya manusia dalam organisasi, sekaligus sumbangan pemikiran bagi kalangan yang akan melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Bagi pihak perusahaan, sebagai informasi sederhana dalam mengambil kebijakan yang tepat sehubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini secara garis besar dibagi menjadi 6 (enam) bab dengan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka

Mengemukakan landasan teoritis tentang pengertian kinerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta kerangka pemikiran, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Menguraikan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan

Menguraikan sejarah singkat PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, struktur organisasi, aktivitas perusahaan serta keadaan karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Memaparkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

BAB VI : Penutup

Berisi kesimpulan dari hasil analisis dan saran atas hasil penelitian.

