

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini persaingan di dalam suatu perusahaan sangat meningkat dan banyaknya pesaing mengharuskan setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang baik. Sampai saat ini Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi setiap perusahaan untuk dapat tetap bertahan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Untuk menjalankan suatu operasi di dalam perusahaan di butuhkan sumber daya manusia yang memiliki bakat dan keahlian yang baik. Karena sampai saat ini Sumber Daya Manusia masih mempunyai peran utama dalam perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu manusia yang memberikan segala tenaga dan kreativitasnya dan usaha mereka pada perusahaan agar pada perusahaan itu sendiri dapat tetap eksistensinya.

Manusia sangat berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan , karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan. Tujuan tersebut tidak mungkin bisa terwujud tanpa adanya peran aktif manusia. Semua tidak akan punya arti tanpa ada campur tangan manusia yang mengatur, mengoperasikan, dan memeliharanya. Manusia mempunyai kepribadian, kepentingan, minat, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Di dalam suatu perusahaan yang besar salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana manajemen sumber daya manusia yaitu kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat dan mempunyai kreativitas yang tinggi ,

seperti halnya manusia atau seseorang yang memiliki karakteristik individu yang baik dan tepat. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakter individu yang baik dan tepat bisa menjadikan suatu perusahaan yang berkualitas. Karakteristik individu adalah perbedaan individu lain dengan individu lainnya. Seperti halnya karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia. Menurut Robbins (2001) karakteristik individu dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status, jumlah tanggungan, dan masa kerja.

Berdasarkan usia karyawan yang bekerja pada PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, memiliki usia yang hampir seluruh karyawan masih berumur muda. Oleh sebab itu bisa sangat berpengaruh pada tingkat kinerja suatu karyawan. Karena karyawan yang memiliki usia muda memiliki pemikiran yang tidak terlalu peduli terhadap keselamatan dalam bekerja. Serta memiliki emosional yang tidak stabil dibandingkan dengan karyawan yang usia tua, yang sudah memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi. Usia menurut Robbins (2001:42) hubungan antara usia dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tua umur karyawan makin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, setidaknya sampai umur karyawan menjelang pensiun pada pekerjaan yang dikuasainya. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain:

- 1) Bagi karyawan yang agak lanjut usia makin sulit memulai karier baru di tempat lain.
- 2) Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, dan cita-cita.
- 3) Gaya hidup yang sudah mapan.

- 4) Sumber penghasilan yang relatif terjamin.
- 5) Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

Sedangkan berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT.Adiluhung Saranasegara Indonesia. Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki memiliki kemampuan yang lebih mendalam dalam perusahaan tersebut, jadi sangat berpengaruh dalam tingkat produksi perusahaan. Sedangkan karyawan wanita memiliki tingkat kemangkiran yang lebih tinggi. Karena pada dasarnya secara logis wanita ditempatkan pada tanggung jawab rumah tangga dan keluarga. Hal ini bisa mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karena hanya karyawan laki-laki yang memiliki semangat lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Status perkawinan, karyawan yang bekerja pada perusahaan Adiluhung kebanyakan karyawan yang sudah berkeluarga hal ini juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karena karyawan yang sudah berkeluarga memiliki tanggung jawab yang besar untuk menafkahi keluarganya. Begitu pula dengan jumlah tanggungan, karyawan yang semakin banyak tanggungan yang semakin tinggi pula tanggung jawabnya. Oleh sebab itu kinerja karyawan bisa meningkat.

Masa kerja, karyawan PT.Adiluhung Saranasegara Indonesia memiliki karyawan yang bekerja sudah lama, masa kerja yang lama bisa meningkatkan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Karyawan yang bekerja pada perusahaan Adiluhung Saranasegara mereka memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Mereka juga mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri, jika

suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi maka karakteristik individu haruslah di perhatikan semaksimal mungkin. Dari sini bisa di lihat bahwa perusahaan ini benar-benar mengutamakan sumber daya manusianya dalam hal ini karyawan. Karna karyawan yang memiliki tingkat keahlian yang tinggi dan bakat akan membantu kualitas suatu perusahaan. Di dalam suatu perusahaan karyawan memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda.

Selain karakteristik individu yang mempengaruhi tingkat kualitas suatu kinerja karyawan perusahaan, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam kelancaran suatu jalannya kinerja karyawan di sana. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (1982) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan.

A. Lingkungan kerja fisik

Merupakan hal atau sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat di rasakan secara fisik melalui indera dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan.

B. Lingkungan kerja non fisik

Merupakan hal atau sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang hanya dapat di rasakan secara psikologis tidak dengan indera dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000) terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja dan fasilitas alat kerja. Berdasarkan pengamatan penelitian hanya mengambil permasalahan dari suasana kerja dan lingkungan tempat kerja, karna fasilitas alat kerja yang ada pada PT.Adiluhung Saranasegara indonesia sudah memadai, jadi tidak bisa di jadikan permasalahan. Tetapi peneliti juga menjelaskan tentang fasilitas alat kerja di dalam permasalahan lingkungan kerja karena fasilitas kerja termasuk indikator dari lingkungan kerja. Berdasarkan Lingkungan kerja PT.Adiluhung Saranasagara indonesia yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja yang kurang nyaman sehingga menghambat proses pengedokan dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berikut penjelasan tentang masing-masing permasalahan yang ada di PT.Adiluhung Saranasegara Indonesia :

Suasana kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau karyawan yang bersifat menunjang ke arah penciptaan cita-cita yang di inginkan oleh perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana atau karyawan perusahaan. Faktor-faktor yang menyangkut suasana kerja adalah

- a. Hubungan dengan sesama kerja
- b. Hubungan antar karyawan dengan atasan

Hubungan dengan sasama kerja maupun hubungan antar karyawan dengan atasan di perusahaan ini tidak berjalan dengan baik karena keterbatasan

waktu yang menyebabkan kurangnya komunikasi antar karyawan. Keterbatasan waktu yang di maksud di sebabkan oleh pekerja masing-masing sehingga tidak dapat bertatap muka atau berkomunikasi dengan karyawan lain karena aktivitas para karyawan saat tiba di pengedokan adalah bekerja, selesai bekerja langsung pulang sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi antara setiap individu.

Lingkungan tempat kerja, lingkungan kerja yang di maksud adalah lingkungan fisik tempat kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung . Permasalahan yang ada pada lingkungan tempat kerja ini yaitu . lingkungan kerja yang kurang baik seperti halnya banyak paku yang berserakan , sehingga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang di maksud yaitu adanya pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat bekerja seperti kaki terkena paku,tangan tertimpa besi dan kepala terbentur besi. Hal ini dapat dilihat dari tabel angka kecelakaan kerja dari tahun 2018.

LAPORAN KECELAKAAN KERJA TAHUN 2018

BULAN JANUARI

NO	TANGGAL/JAM/LO KASI	NAMA / BAGIAN / KRONOLOGIS	TINDAK LANJUT	JENIS / PENYEBAB	KET
1.	• 3 JAN 2018 • 08.30	• ARIFIN • PROPULSI • TANGAN TERGORES BESI	• PENANGANAN MEDIS PT. ASSI	• KK RINGAN • MENGESAMPINGKAN APD	
2.	• 10 JAN 2018 • 16.00	• WAHID • KONSTRUKSI • TANGAN LUKA LECET TERKENA SIKU	• PENANGANAN MEDIS PT. ASSI	• KK RINGAN • MENGESAMPINGKAN APD	
3.	• 11 JAN 2018 • 10.00	• MARYUDI • KEPALA FLOATING DOCK • MATA TERPAPAR ANGIN CAMPURAN DEBU SISA MESIN COWER SAND BLAST	• RUJUK	• KK BERAT • MENGENYAMPINGKA INSTRUKSI KERJA	
4.	• 18 JAN 2018 • 09.00	• ANGGA • CV. SUMITOMO • JARI TELUNJUK SEBELAH KIRI TERJEPT PLAT	• PENANGANAN MEDIS PT. ASSI	• KK RINGAN • MENGENYAMPINGKA ASPEK KESELAMATAN	
5.	• 28 JAN 2018 • 11.16 WIB • A.41	• AAN • PT. MAS • BAHU BELAH KIRI ROBEK TERKENA PISANG PISANG	• PENANGANAN MEDIS PT. ASSI	• KK RINGAN • MENGENYAMPINGKA ASPEK KESELAMATAN	
6	• 30 JAN 2018 • 09.30 WIB	• EKO • CV. TATA MARINA JAYA • KEPALA LUKA TERTIMPA PIDA	• RUJUK R.5 BANGKALAN	• KK SEDANG • MENGESAMPINGKAN APD	
TOTAL		1. KK RINGAN : 4 ORANG 2. KK SEDANG : 1 ORANG 3. KK BERAT : 1 ORANG 4. KK FATAL : - : 6 ORANG	1. MENGABAIKAN KETENTUAN APD : 3 ORANG 2. MENGABAIKAN STANDAR KESELAMATAN : 2 ORANG 3. MENGABAIKAN INSTRUKSI KERJA : 1 ORANG 4. LALU LINTAS : - : 6 ORANG	1. INTERNAL : 3 ORANG 2. MITRA KERJA : 3 ORANG 3. PELANGGAN : - 4. TAMU : - : 6 ORANG	

Tabel diolah tahun 2018

Fasilitas alat kerja yang ada pada PT.Adiluhung Saranasegara Indonesia bisa di katakan sudah lengkap dan sudah memadai tetapi walaupun fasilitas sudah lengkap. Permasalahan bisa datang dari suasana kerja dan lingkungan tempat kerja.

Disini bisa di lihat bahwa banyak peristiwa yang terjadi di sekitar para pekerja yang di sebabkan kurang baiknya lingkungan tempat kerja disana.

PT.Adiluhung SaranaSegara Indonesia merupakan bagian dari fasilitas perawatan PT.Dharma Lautan Utama (DLUMAINTEENANCE FACILITY), sebagai dukungan terhadap LAYANAN PRIMA PT.DHARMA LAUTAN UTAMA kepada pelanggan guna memberikan jaminan kualitas pelayanan yang lebih baik selain sebagai penunjang sistem transportasi laut. Sedangkan perusahaan galangan kapal di indonesia saat ini berjumlah tidak lebih dari 1% dari jumlah kapal yang ada. Sehingga hal ini akan menyulitkan kapal di dalam melaksanakan pendedokan, dimana secara regulasi kapal-kapal diwajibkan secara regulasi kapal-kapal diwajibkan untuk melaksanakan pendedokan.

Berdasarkan pengamatan pada Perusahaan PT.Adiluhung Saranasegara Indonesia dapat di ketahui bahwa perusahaan tersebut mempunyai masalah dengan kinerja yang di sebabkan oleh karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan jumlah tanggungan dan masa kerja. Permasalahan pada lingkungan kerja, yang meliputi suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Di lokasi penelitian belum menunjukkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk proses pendedokan sehingga bisa mengganggu kelancaran proses pendedokan. Permasalahan kinerja suatu karyawan merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu di jumpai di dalam sebuah perusahaan. Karena itu perusahaan harus mengetahui faktor-

faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan tidak dapat maksimal, setelah perusahaan mengetahui apa saja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan kurang maksimal, maka di harapkan mampu mengambil kebijakan yang di anggap perlu guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu mencapai target yang di inginkan. Oleh sebab itu berhubungan dengan masalah yang ada pada PT.Adiluhung Saranasegara Indonesia peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “ PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN pada PT.Adiluhung Saranasegara Indonesia “ .

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh karekteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT.Adiluhung Saranasegara ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiluhung Saranasegara ?
3. Apakah ada pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan pada kinerja karyawan PT.Adiluhung Saranasegara Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh karekteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT.Adi luhung Saranasegara ?

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Adiluhung Saranasegara ?
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh karekteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adiluhung Saranasegara ?

1.1 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, berikut beberapa manfaat bagi peneliti maupun pihak-pihak yang terkait, yakni :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan (referensi) bagi perusahaan tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendarahaan kepustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan perusahaan.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian yang sama dibidang sumber daya manusia.