

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan suatu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan yang memiliki tugas untuk mengelola tenaga kerja. Sumber Daya Manusia yang dimaksud yaitu karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi. Sumber daya manusia ini memegang peranan yang begitu penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia berperan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat dengan mudah menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Karena memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu instansi, maka sumber daya yang dimilikinya harus dikelola dengan baik.

Sumber daya manusia menjadi modal penting bagi suatu perusahaan untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi atau bisnis, karna manusia merupakan pelaku dan penentu atas terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Namun, tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan), meskipun saat ini banyak berbagai macam alat-alat canggih yang digunakan oleh suatu perusahaan, tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut jika tidak ada peran aktif karyawan di dalamnya. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan di perusahaan

tersebut dapat menjalankan peran dan tugasnya dengan baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki tingkat kesulitan tertentu untuk mengatur karyawannya supaya memiliki kualitas kerja yang baik, karena karyawan memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda yang membedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Pemimpin suatu perusahaan memiliki peranan penting yaitu mengelola karyawan dengan baik, melalui manajemen sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi berjalannya roda bisnis perusahaan dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan tersebut. Kualitas kerja karyawan di suatu perusahaan tentu menjadi sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan agar bisnis di perusahaan tersebut dapat berjalan dengan semestinya.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan (Simamora dalam I Kadek Dwi Nugraha, I Ketut Setia Sapta, dan I Nengah Sudja, 2020:76). Perusahaan yang sukses tentunya membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang unggul guna mencapai tujuan perusahaan (Irawati dalam I Kadek Dwi Nugraha, I Ketut Setia Sapta, dan I Nengah Sudja, 2020). Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Supaya aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas dan berketerampilan tinggi serta mampu mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi/instansi. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karna hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan memberi dampak positif kepada perusahaan di tempatnya bekerja dan juga memberi keuntungan bagi perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan di PT Marinal Indo Prima Kabupaten Sumenep

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah
1.	Internal Control	1 orang
2.	Manajer Produksi	1 orang
3.	Manajer SDM	1 orang
4.	Manajer Keuangan	1 orang
5.	Manajer Cabang Sumenep	1 orang
6.	Administrasi & Umum	3 orang
7.	Produksi	6 orang
8.	Pengadaan	8 orang

9.	Teknisi	2 orang
10.	Security	3 orang
11.	Waker	1 orang
12.	Kebersihan	1 orang
13.	Produksi (Karyawan Harian Lepas)	20 orang
14.	Sorter satu	36 orang
15.	Sorter AA	25 orang
16.	Borongan Murni	20 orang
Jumlah		130 orang

Sumber: Manajer SDM

Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah seluruh karyawan di PT Marinal Indo Prima di Kabupaten Sumenep yaitu 130 orang. Menurut Sutrisno (dalam Ida Ayu Chandra Regita Pidada, Gde Bayu Surya Parwita, dan I Nyoman Resa Adhika, 2022:172) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Secara umum tujuan perusahaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dapat terwujud. Kinerja karyawan yang baik akan memberi keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja karyawan yang buruk dapat memberikan kerugian bagi perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, maka upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan, keuntungan serta keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat didalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik individu. Karakteristik individu sendiri memiliki peranan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Setiap individu dalam organisasi tentunya memiliki perilaku yang berbeda dengan yang lain. Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan yang lain. Oleh sebab itu, baik buruknya karakteristik individu tiap karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Cavorina (2017) dan Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2019) bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di suatu perusahaan memiliki karakter yang heterogen (berbeda). Karyawan atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan agar dapat tetap terjaga eksistensinya. Robbins (dalam Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang karyawan mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, serta banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Peningkatan kinerja pada karyawan pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja. Fenomena karakteristik

individu yaitu pada kemampuan karyawan dalam beretika, kemampuan dalam manajemen dan organisasi serta kemampuan bekerja sama antar karyawan. Karyawan yang memiliki etika yang baik, maka hal tersebut dapat menunjang karirnya. Contohnya seperti bersikap jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Sementara itu, kemampuan manajemen dan organisasi pada karyawan dapat membuat karyawan bekerja tepat waktu dan memprioritaskan pekerjaannya secara efektif. Selain itu, kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan yang lain dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Faktor individual atau karakteristik individu merupakan karakter seorang individu atau sifat khas yang dimiliki setiap karyawan sesuai dengan perwatakan tertentu (Panggabean dalam Prasetyo dalam I Kadek Dwi Nugraha, I Ketut Setia Sapta, dan I Nengah Sudja, 2020:29). Kinerja karyawan yang telah didasari oleh karakteristik individu yang kuat akan memberi dampak yang sangat baik dalam perkembangan diri mereka secara pribadi maupun kelompok. Fenomena karakteristik individu yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karakteristik individu terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Menurut Sopiah (dalam Devi Desyinta 2019:13), menyatakan bahwa setiap individu memiliki sifat yang unik, yang berbeda hanya antara individu yang satu dengan individu yang lain. Dimensi dalam karakteristik individu dapat dibagi seperti ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Kepribadian setiap karyawan yang berbeda-beda menjadikan karyawan dalam suatu perusahaan memiliki ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada setiap karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Oleh sebab itu, maka setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan beserta kinerjanya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, demikian juga bahwa lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan. Lingkungan kerja juga menjadi faktor paling banyak dalam mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan (perusahaan) yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan didalam suatu perusahaan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi para karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Hal tersebut akan membuat kinerja karyawan menjadi tidak efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang dianggap baik dalam suatu perusahaan adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari berbagai macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan secara maksimal. Disisi lain, lingkungan kerja dapat dilihat dari keharmonisan kerja, bentuk fisik ruang kerja dan lain-lain sebagainya yang intinya bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan interior ruang kerja yang tersedia. Keharmonisan diantara seawat, didukung oleh ketersediaan alat dan perlengkapan, adanya rasa ketenangan serta jaminan keamanan dalam menjalankan tugas.

Tabel 1. 2 Fasilitas yang berada di PT Marinal Indo Prima Kabupaten Sumenep

No	Fasilitas	Keterangan
1	WiFi	Baik, di setiap komputer terdapat jaringan wifi untuk setiap karyawan yang bekerja di PT Marinal Indo Prima
2	Komputer	Baik, di setiap ruangan karyawan terdapat komputer supaya mempermudah pekerjaan yang sedang dilakukan
3	Kamar Mandi/WC	Baik, terdapat beberapa kamar mandi bersih di PT Marinal Indo Prima
4	Musholla	Baik, terdapat tempat untuk beribadah untuk para karyawan
5	AC	Cukup baik, ada beberapa ruangan yang memiliki AC didalamnya (bukan keseluruhan)

Sumber: Manajer SDM

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan manajer SDM di PT Marinal Indo Prima, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang terdapat di perusahaan tersebut sudah baik, fasilitas tersebut hanya perlu dijaga keamanannya. Penelitian ini dilakukan di PT Marinal Indo Prima yang bertempat di Desa Kapedi, Kabupaten Sumenep. PT Marinal Indo Prima merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri perikanan yaitu pengolahan bahan baku ikan teri nasi basah menjadi produk ikan teri nasi kering, lalu hasil olahan ikan teri nasi kering akan diekspor.

Tabel 1. 3 Lingkungan Kerja Non Fisik PT Marinal Indo Prima

No	Lingkungan Kerja Non Fisik	Keterangan
1	Pencahayaan	Baik, di setiap ruangan karyawan terdapat pencahayaan yang baik dengan bantuan lampu sehingga dapat mempermudah pekerjaan para karyawan di dalamnya
2	Keamanan	Aman, karena di PT Marinal Indo Prima memiliki 3 orang satpam yang bekerja selama 24 jam
3	Suhu	Cukup baik, pada setiap ruangan karyawan memiliki suhu yang baik (tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin)
4	Sirkulasi Udara	Baik, di setiap ruangan memiliki oksigen yang sangat baik sehingga produktivitas karyawan juga semakin baik
5	Tingkat Kebisingan	Kurang baik, karena di ruangan karyawan harian lepas terdapat bunyi mesin pengolahan ikan dan jumlah karyawan yang banyak
6	Hubungan Antar Karyawan	Baik, hubungan antar atasan dan bawahan serta karyawan yang memiliki jabatan yang sama terjalin dengan baik
7	Hubungan Antar Karyawan dengan Pimpinan	Baik, hubungan antar karyawan dengan pimpinan terjalin dengan sangat baik dan tidak ada diskriminasi

Sumber: Kepala Cabang

Berdasarkan tabel diatas terkait lingkungan kerja non fisik yang terdapat di PT Marinal Indo Prima, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kebisingan yang menjadi masalah dalam perusahaan tersebut yang disebabkan oleh suara mesin pengolahan ikan sehingga hal tersebut bisa saja mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Pada PT Marinal Indo Prima, memiliki karyawan yang mempunyai karakteristik individu yang *heterogen* (berbeda). Setiap karyawan pada suatu perusahaan memiliki sifat, kepribadian dan kemampuan kerja yang berbeda-beda. Faktor lain yang dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal yaitu kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan menurunnya aktifitas kerja karyawan tanpa disadari oleh karyawan itu sendiri. Sebaliknya, jika dalam perusahaan terdapat lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka konsentrasi karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan yang menyangkut dengan hubungan sosial dan organisasi.

Permasalahan yang selanjutnya yaitu terkait variabel karakteristik individu. Dalam hal ini terdapat beberapa masalah terkait sikap karyawan tetap maupun karyawan harian lepas pada PT Marinal Indo Prima yaitu masih ada sejumlah karyawan kurang lebih 20 karyawan pabrik yang sering datang terlambat dan tidak menyertakan alasan atas keterlambatannya. Masalah berikutnya adalah juga ada sejumlah kurang lebih 47 karyawan yang memiliki sikap yang buruk contohnya senang bergosip. Hal tersebut merupakan sikap yang dapat

menghancurkan moral dan dinamika kerja tim di kantor. Dalam hal tersebut disebabkan oleh perbedaan pendapat antar individu.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Adanya Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Marinal Indo Prima di Kabupaten Sumenep”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahannya:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indo Prima?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indo Prima?
3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indo Prima?
4. Dari kedua variabel tersebut manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal Indo Prima?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memiliki tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indo Prima.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indo Prima.
3. Untuk menganalisis karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indo Prima.
4. Untuk menganalisis kedua variabel yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal Indo Prima.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan serta bahan pertimbangan bagi para karyawan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Pihak Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan memberikan masukan kepada mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian terhadap masalah yang serupa dimasa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam bidang kerja mengenai karakteristik individu dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.