

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya berbagai inovasi dalam persaingan global yang semakin ketat di dunia industri, tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa faktor yang berperan penting sebagai tiang penyangga sebuah perusahaan atau instansi adalah sumber daya manusia (SDM). Tidak jarang masalah teknis yang kerap kali muncul dalam sebuah industri perusahaan berasal dari sarana dan fasilitas penunjang. Namun, masalah besar yang terjadi lebih sering dikarenakan oleh pelaku industri tersebut yaitu manusia yang berperan sebagai karyawan atau anggota dalam perusahaan. Namun, sebesar dan serumit apapun masalah tersebut juga dapat diselesaikan oleh sumber daya manusia (SDM) itu sendiri.

Meskipun saat ini kecanggihan teknologi sudah berkembang dengan sangat pesat dan banyak tenaga manusia yang digantikan oleh tenaga mesin. Namun, tenaga manusia tidak akan dapat digantikan sepenuhnya atau secara keseluruhan oleh sebuah teknologi dan mesin. Karena sebuah alat atau mesin juga tidak dapat berjalan dan beroperasi tanpa adanya tenaga manusia yang menjalankan. Tenaga mesin hanyalah sebuah alat yang digunakan oleh pelaku industri untuk mempermudah pekerjaan yang mereka lakukan. Begitu juga dengan kecanggihan teknologi hanyalah sebuah sarana penunjang yang digunakan dalam proses kerja di berbagai perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) tetap akan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan yang ada di dalam sebuah industri. Hal tersebut dikarenakan manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Tujuan

tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif dari sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan yang bekerja dalam sebuah industri atau perusahaan.

Untuk mengoptimalkan efektifitas peran sumber daya manusia (SDM) diperlukan pengaturan sedemikian rupa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10). Sedangkan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri menurut Suprihanto (2014:2) yang menyatakan bahwa manajemen dapat dipandang sebagai ilmu (*science*) dan seni (*art*).

Jika membahas mengenai sumber daya manusia (SDM) berarti membahas anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan dengan segala potensi atau kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah perusahaan adalah seluruh karyawan atau seluruh individu yang menjadi anggota dan terlibat dalam keberlangsungan proses kerja. Dimana masing-masing individu mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sehingga dapat menghasilkan suatu output yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan tersebut.

Membahas tentang sumber daya manusia (SDM) dan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan tidak akan dapat terlepas dari kinerja karyawan yang berkontribusi dalam sebuah perusahaan. Rivai dan Sagala (2016:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Terciptanya sebuah kinerja karyawan yang baik dan maksimal tentu dipengaruhi oleh banyak hal, beberapa diantaranya adalah aspek

karakteristik individu, aspek motivasi dan aspek lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut tidak dapat terlepas dari terciptanya baik buruk, kurang lebih dan optimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan atau instansi.

Dalam sebuah perusahaan akan terdapat karakteristik individu yang heterogen, karena setiap masing-masing individu memiliki karakternya tersendiri dan akan berbeda-beda karakter pada setiap individu atau karyawan. Menurut Hasibuan (2019:55) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Setiap masing-masing individu karyawan yang memiliki karakteristik berbeda, tentu juga memiliki motivasinya masing-masing dalam memberikan kinerja untuk kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan. Tentu saja sebuah perusahaan tidak hanya ingin memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan, namun perusahaan juga berkeinginan untuk mempekerjakan karyawan yang giat dan mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi. Karena motivasi sendiri didefinisikan oleh Darmawan (2013) sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Secara langsung maupun tidak, kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat bisa membuat para pekerja atau karyawan tidak nyaman dan mudah stres sehingga dapat memicu penurunan semangat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017:26) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu

melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Dalam sebuah perusahaan tidak bisa hanya menuntut karyawan yang harus memiliki karakteristik individu yang baik juga memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun perusahaan atau industri juga dituntut untuk dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik dan sehat.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang banyak memanfaatkan tenaga manusia sebagai pekerja adalah PT. Inti Barokah Utama Surabaya. PT. Inti Barokah Utama Surabaya adalah bagian dari kelompok usaha *general trade*, *outsourcing* dan *aircraft service* yang mana bergerak di berbagai bidang jasa seperti pelayanan rekruting dan penyaluran tenaga kerja, industri pengelolaan barang-barang dari hasil pertambangan (bahan baku pupuk), pembangunan sarana dan prasarana jaringan telekomunikasi, jasa penunjang kegiatan penerbangan yang telah beroperasi selama lebih dari 10 tahun.

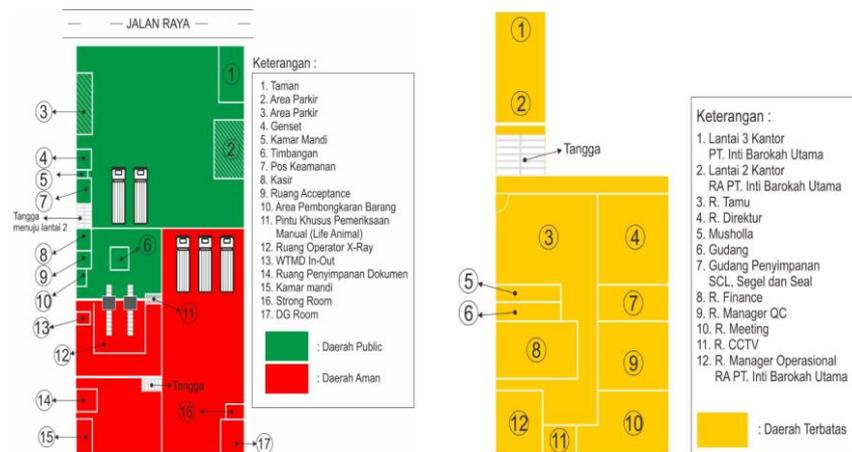
Pada tahun 2016 PT. Inti Barokah Utama Surabaya menambahkan kegiatan usaha dibidang jasa pemeriksaan keamanan kargo dan pos dengan tujuan penerbangan domestik dan internasional dalam bentuk *Regulated Agent*. Di dalam *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya terdapat pembagian 10 unit kerja yaitu struktural atau managerial, admin, kasir, *senior Aviation Security (AVSEC)*, *junior AVSEC* atau *operator X-ray*, *basic AVSEC*, *acceptance*, *checker*, *driver* dan *porter* dengan total keseluruhan karyawan sebanyak 66 orang dengan pembagian unit kerja sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan

Unit	Jumlah
Struktural / managerial	5 orang
Administrasi	3 orang
Kasir	2 orang
Senior AVSEC	2 orang
Junior AVSEC (Operator X-ray)	8 orang
Basic AVSEC	6 orang
Acceptance	3 orang
Checker	2 orang
Driver	11 orang
Porter	24 orang
Total	66 orang

Sumber: data internal *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya

Regulated Agent PT. Inti Barokah Utama Surabaya memiliki area lingkungan kerja yang cukup luas yaitu sebesar 1.775 m² dengan *lay out* dan pembagian area sebagai berikut:



Gambar 1.1

Lay Out Area Kerja *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama
Sumber: data internal PT. Inti Barokah Utama Surabaya

Tabel 1.2
Pembagian Luas Area Lingkungan Kerja

Area	Luas
Kantor lantai I, II dan III	268 m ²
Gudang	442 m ²
Lainnya	1.065 m ²
Total	1.775 m²

Sumber: data internal *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya

Melihat jumlah karyawan yang dimiliki oleh *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya tentu saja tidak akan terlepas dari keberagaman karakteristik individu dan motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan di *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya. Selain itu, suasana yang tercipta dalam lingkungan kerja di *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya kemungkinan juga terdapat perbedaan pada masing-masing area kerja. *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya juga merupakan perusahaan yang peduli dalam mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya, sehingga para karyawan *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya dapat lebih bersemangat untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Ketiga aspek sebagaimana disebutkan tersebut di atas, yaitu karakteristik individu, motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya. Berdasarkan pada fenomena yang ada tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh karakteristik individu, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya karena pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan akan membawa pelaksanaan kerja yang lebih efektif bagi *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya”**. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi

Regulated Agent PT. Inti Barokah Utama Surabaya dalam pencapaian meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya?
4. Apakah karakteristik individu, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang telah dirumuskan, maka dapat diketahui bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik individu, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis bagi semua instansi pendidikan khususnya bagi mahasiswa dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan dan referensi di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan penelitian dan sumber bacaan, khususnya untuk jurusan Manajemen. Juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam pengembangan teori-teori ilmu ekonomi, utamanya yang terkait dengan pengaruh karakteristik individu, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.3 Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan peningkatan kinerja karyawan yang maksimal bagi *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi perusahaan untuk mengetahui karakteristik individu, motivasi dan lingkungan kerja dari karyawan-karyawan yang bekerja pada *Regulated Agent* PT. Inti Barokah Utama Surabaya.