

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) usaha, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Tanpa sumber daya manusia yang baik, semua kegiatan usaha tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana atau tujuan usaha. Suatu usaha dapat berkembang dengan baik apabila terdapat sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bertingkah laku baik.

Sebaliknya apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut tidak dapat memberikan kinerja yang berkualitas dan bertingkah laku buruk maka dapat membuat perusahaan tersebut menjadi hancur. Hal ini

menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan suatu sarana untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja (performance) dan daya hasil perusahaan, sebab kinerja menjadi tolak ukur utama bagi kemajuan perusahaan.

Sumberdaya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan kepuasan kerja serta hasil kinerja yang menjadi tujuan awal perusahaan (Wulan:2011).

Banyak hal yang sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain yaitu berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, dalam hal ini karakteristik individu dan kondisi lingkungan kerja dimana karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Perusahaan menyadari bahwa pegawai merupakan aset terpenting sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaannya dengan memfasilitasi kebutuhan pegawai dalam bekerja. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan yang ada di sekitar perusahaan. Lingkungan yang ada di sekitar perusahaan sering disebut dengan kondisi fisik lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, dan tidak semangat untuk bekerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja itu baik maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahannpelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dannon fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Menurut Wulan (2011:22), lingkungan kerja adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik ialah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran.

Keberadaan manusia merupakan sumber daya atau aset utama di dalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan karakter yang berbeda - beda. Karakter pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai

mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai.

Karakteristik individu yang berbeda - beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu yang berupa minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam lingkungan kerjanya. Karakteristik individu dapat dilihat dari tiga komponen yaitu minat, sikap dan kebutuhan. Penelitian ini difokuskan pada karakteristik individu yang meliputi minat dan sikap. Pada penelitian ini kebutuhan tidak digunakan sebagai indikator dari karakteristik individu karena kebutuhan digunakan oleh peneliti sebagai indikator dari kinerja karyawan.

Sedangkan *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Di samping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja

tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh penulis bahwa lingkungan kerja yang terjadi di PT. Surya Multi Indopack Surabaya merupakan kerja tim atau melibatkan banyak orang karena perusahaan ini merupakan perusahaan *packaging product* sedangkan setiap manusia memiliki karakter yang berbeda - beda meskipun memiliki tujuan yang sama sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak pula pada tujuan organisasi yaitu untuk meningkatkan profit atau keuntungan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan observasi dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Multi Indopack Surabaya"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil penulis sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Multi Indopack Surabaya ?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Multi Indopack Surabaya ?

3. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Multi Indopack Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Multi Indopack Surabaya.
2. Untuk mengetahui karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Multi Indopack Surabaya.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Multi Indopack Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang diperoleh, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.

2. Bagi STIE Mahardhika Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain melakukan penelitian yang sama dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu.