

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi pasti tidak terlepas dari Sumber Daya Manusianya. Sumber daya manusia yang unggul dan kompeten pasti menghasilkan kemajuan yang pesat untuk perusahaannya. Di zaman yang serba modern ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan mampu bersaing mengikuti kemajuan zaman agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan baik. Tidak bisa dipungkiri untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam perusahaan juga harus dilihat bagaimana kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik dan penempatan kerjadalamperusahaan. Manajemen sumberdaya manusia adalah sebagai perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu maupun organisasi ,(Yani 2012:2).

Salah satu upaya yang dapat menentukan proses prima khususnya dalam organisasi apalagi organisasi pemerintah tergantung pada kinerja. Kinerja merupakan performance atau unjuk rasa. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil ujuk kerja. Menurut Agus W. Smith (2002:196), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari sesuatu proses yang dilakukan oleh manusia.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja atau prestasi kerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapaian keberhasilan tujuan perusahaan.

Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Robins, 2006:46). Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab bedanya kinerja pegawai yang satu dengan yang lain. Faktor karakteristik individu sebagai karyawan adalah faktor yang menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan operasi untuk mencapai tujuannya.

Setiap individu memiliki perilaku yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya, untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, harus dimulai dari memahami karakteristik yang melekat pada masing-masing individu. Karakteristik yang ada pada diri seseorang dapat dilihat dari ciri-ciri biografis setiap individu, kepribadian, persepsi dan yang terakhir yaitu sikap (Sopiah, 2008:14)

Menurut Aktarina (2015:45), Karakteristik individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya di dalam sebuah organisasi.

Selain karakteristik individu, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Lingkungan kerja. Menurut George R. Terry (2006:23) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedaryamati (2011:45) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

The Liang Gie (2012:211), berpendapat bahwa persyaratan lingkungan kerja meliputi, kebersihan, luas ruang kantor, suhu udara, ventilasi, penerangan cahaya, fasilitas kesehatan, fasilitas cuci air minum, tempat pakaian, tempat duduk, lantai,

ruang dan tangga, mesin, beban berat, pertolongan pertama, penanganan kebakaran serta pemberitahuan kecelakaan.

Perkembangan perekonomian dunia pada saat ini mengalami peningkatan yang sangat besar, dapat dilihat dari begitu banyaknya negara-negara yang bersaing untuk menjadi negara yang maju. Hal ini tidak lepas dari aspek-aspek yang menunjang didalam perkembangan tersebut diantaranya manajemen sumber dayamanusia, yang merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi baik secara formal maupun non- formal dalam mencapai suatu tujuan, dimana manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada orang sebagai subjek atau pelaku dan sebagai objek dari pelaku.

Munandar (2010:104) menyatakan “ada hubungan positif antara lingkungan dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya mereka yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah”. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa, dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan.

Dalam menjalankan usahanya, sebuah perusahaan tentunya akan mengalami banyak tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam perusahaan itu sendiri. Tantangan dari luar bisa datang melalui persaingan dengan perusahaan lainnya, sementara permasalahan dari dalam perusahaan bisa timbul dari

sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebagai organisasi, perusahaan disusun dari banyak individu yang memiliki berbagai tujuan serta keinginan. Apabila terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat mengganggu kinerja karyawan yang pada akhirnya apabila hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan berusaha mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan jabatan-jabatan yang ada dalam perusahaan. Maka langkah implementasi sangat ditentukan oleh seberapa jauh sumber daya manusia perusahaan atau tenaga kerja yang telah dipilih dan ditempatkan tersebut menunjukkan kinerja yang baik.

KSP Kopdit Swasti Sari Oeba, merupakan suatu koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam .Setiap kesehariannya tentu mengutamakan pelayanan yang terbaik yang di berikan oleh Pegawai kepada anggota. Berdasarkan hasil dokumentasi, kinerja pegawai pada KSP Kopdit Swasti Sari Oeba dilihat mengalami penurunan. Dimana penurunan kinerja yang disebabkan oleh target yang tidak tercapai. Penurunan kinerja pegawai juga disebabkan oleh karakteristik individu, dimana pada KSP Kopdit Swasti Sari Oeba perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja pegawai yang satu dengan yang lain.

Penurun kinerja pegawai pada KSP Kopdit Swasti Sari Oeba dapat juga dilihat dari pemberian motivasi yang kurang maksimal. Dengan adanya Motivasi yang

diberikan dari koperasi kepada pegawai, maka pegawai akan mempunyai semangat dalam mencapai target ataupun tujuan koperasi.

Dalam suatu organisasi tidak diciptakan suatu lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan merasakan bahwa mereka kurang didukung, hal ini disebabkan pegawai merasa tidak puas dalam bekerja, sehingga hal yang perlu dilakukan instansi adalah bagaimana instansi memberikan dukungan penuh terhadap pegawai sehingga pegawai selalu mandiri dalam bekerja dan mempunyai komitmen bersama dalam pencapaian tujuan.

Tabel 1.1.

**Rekap Kehadiran Pegawai Ksp. Kopdit Swasti Sari Oeba
Tahun 2021**

Per Semester	Tidak Masuk Kerja			Terlambat Masuk Kerja	
	Jumlah Rata-rata Per hari (orang)	Ada Alasan (orang)	Tanpa Alasan (orang)	Jumlah Rata-rata Per hari (orang)	(%)
Januari-Juni	38	30	15	27	35
Juli-Desember	30	25	20	25	30

Sumber: Ksp Kopdit Swasti sari Oeba (2021).

Data pada tabel 1.1 menggambarkan bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat hadir mengabsen masuk pada Ksp. Kopdit Swasti sari diatas pukul 08.00 Wit, Jumlah pegawai yang mengikuti apel pagi berkisar setengah dari jumlah pegawai secara seluruhan. Keadaan ini juga diperparah dengan masih banyaknya

pegawai tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kinerja pegawai, dan biasanya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja (Rivai, V,2005:444).

Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu Intan Ayu Sekar Kinasih (2021) pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawain dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kab Malang, hasil penelitiannya yaitu Hasil penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil thitung sebesar $3,753 > t_{tabel}$ yaitu 1,992 dengan taraf signifikan sebesar 0,00 dimana $0,000 < 0,005$. Variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil thitung sebesar $3,837 > t_{tabel}$ yaitu 1,992 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,005$. Lalu variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan kompetensi (X2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil $15,321$ dengan probabilitas 0,000 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$.

Aprillicia Fadila Anggraeni, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas(2019) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember) hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian dari dari dua variabel hanya ada satu yang menunjukkan

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pada variabel motivasi kerja

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu,Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Swasti Sari Oeba”**.

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Karakteristik Individu,Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Swasti Sari Oeba.

1.3.Persoalan Penelitian

- a. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karyawan Pada Ksp Kopdit Swasti Sari Oeba?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karyawan Pada Ksp Kopdit Swasti Sari Oeba?

1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan Karyawan Pada Ksp Kopdit Swasti Sari Oeba.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan Pada Ksp Kopdit Swasti Sari Oeba.

b. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Manfaat Akademik

Secara akademi penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu dan referensi pengetahuan di Fakultas Ekonomi terlebih khusus Program Studi manajemen sumberdaya manusia Universitas Kristen Artha Wacana.

b. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak terkait dalam hal ini instansi/lembaga Kantor Ksp Kopdit Swasti Sari Oeba sebagai masukan dan di jadikan bahan pertimbangan dalam menjalankan usaha.