

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi. Mengingat keberadaan sumber daya manusia yang sangat di butuhkan pada era ini maka upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharap mampu meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2008).

Tujuan organisasi akan tercapai apabila memiliki sumber daya yang mumpuni dan didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan penunjangnya (Siagian, 2011). Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pimpinan perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya.

Menurut Simamora (2004) Kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pekerjaan individu karyawan. Menurut Herianus Peoni (2014) dalam penelitian yang dilakukanya, kinerja akan terpengaruh oleh beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada kinerja diantaranya seperti lingkungan dan karakteristik individu. Di sisi yang lain lingkungan kerja juga

akan mendukung tingkat kerja para karyawan. Lingkungan dianggap penting, karenanya seorang pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan harus mampu mengubahnya bila perlu dilakukan guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2005).

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan. Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Dalam usaha pencapaian tujuannya, perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, di sebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, ketrampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang dicapai perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Keberagaman perilaku tersebut dapat juga disebut karakteristik individu seperti yang disebutkan oleh Stoner dalam (Simamora, 2004) bahwa karakteristik individu adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa ke dalam situasi kerja.

Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang di miliki tanpa di tunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Pada penulisan ilmiah ini, peneliti akan menjadikan sebuah perusahaan yang bergerak di industri rokok. Seperti yang telah diketahui bahwa adanya industri rokok di Indonesia memberikan sumbangan yang besar terhadap APBN. Peningkatan jumlah konsumsi rokok dari tahun ke tahun membuat para produsen saling berlomba untuk menguasai mangsa pasar yang ada.

Seperti halnya yang terdapat pada Perusahaan rokok Gagak Hitam yang terletak di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yang bergerak dalam bidang perdagangan rokok yang memiliki daerah penyebaran lebih luas daripada perusahaan rokok lainya yang setara yakni daerah distribusinya ada di wilayah Jember, Bondowoso, Situbondo, Lumajang, Probolinggo dan di wilayah lainnya ini telah memiliki banyak karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Menurut manajer operasional Perusahaan rokok Gagak Hitam penurunan terjadi disebabkan kinerja pegawai yang semakin menurun. Salah satunya dikarenakan penurunan jumlah karyawan dan jumlah produksi rokok yang disesuaikan menurut permintaan pasar. Apabila permintaan pasar menurun maka sebagian karyawan produksi di liburkan. Hal tersebutlah yang diindikasikan sebagai salah satu faktor turunya jumlah karyawan selain faktor gaji. Apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat namun setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali.

Masalah lain yang dihadapi oleh Perusahaan rokok Gagak Hitam adalah masih kurangnya kesadaran kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Persentase kinerja para pegawai Perusahaan rokok Gagak Hitam bagian produksi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Tahun
2016

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	2014	8.000.000 bal	5.250.419 bal	65,63 %
2	2015	8.000.000 bal	4.506.447 bal	56,33 %
3	2016	8.000.000 bal	4.433.756 bal	55,42 %

Sumber: Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso tahun 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa di Perusahaan Rokok Gagak Hitam masih belum memenuhi target yang diberikan perusahaan. Pada kinerja bagian pemasaran target penjualan yang diberikan sebesar 8.000.000 bal dan realisasi yang diperoleh pada tahun 2014 sebesar 5.250.419 bal atau 65,63 % dari target perusahaan, namun lebih menurun lagi pada tahun selanjutnya yakni pada tahun 2015 yang realisasinya hanya sebesar 4.506.447 bal atau 56,33 % dan pada tahun 2016 hanya sebesar 4.433.756 atau 55,42. Efek yang ditimbulkan dari lingkungan kerja dan karakteristik individu yang berbeda setiap karyawan cukup besar untuk meningkatkan kinerja mereka. Bila dilihat lebih lanjut, memang yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sudah cukup besar dan terlihat secara kasat mata, mengakibatkan pengeluaran anggaran yang semakin bertambah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bagian produksi, yang menurut penulis karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan tercapainya tujuan perusahaan

1.2 Rumusan Masalah:

Berdasarkan latar belakang diatas dan untuk lebih menunjang dalam penelitian kali ini, maka peneliti mencoba membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
- 3) Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
2. Mengetahui bahwa karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
3. Mengetahui bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam

1.3.2 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan mampumeningkatkan mutu dan kualitas sumberdaya manusia khususnya tenaga kerja bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam.

2) Manfaat secara praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi media penalaran dan penerapan ilmu yang didapat peneliti di bangku kuliah ke dalam kehidupan praktis. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran berupa konsep bagi perusahaan dalam menentukan dan mengarahkan pegawai yang berada didalam perusahaan yang berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas kinerja pegawai khususnya tenaga kerja bagian produksi.

c) Bagi Lembaga Penelitian

Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembang pendidikan, khususnya di bidang peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang lebih baik untuk kedepannya. Selain menambah khasanah keilmuan dalam bidang SDM khususnya tentang peningkatan motivasi karyawan yang terus dapat dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia perekonomian.