

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan dengan perusahaan lain menjadi salah satu hal yang tidak dapat kita hindari. Dengan demikian, perusahaan yang sedang mengalami perkembangan juga harus memperhatikan secara menyeluruh manajemen diperusahaannya lebih optimal lagi guna untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang di dalamnya terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang bertujuan untuk menentukan bagaimana caranya manajemen dapat berkembang dengan baik serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan juga sumber-sumber lainnya. Pengertian dari manajemen terkadang berbeda penjelasan dan mempunyai sudut pandang yang berbeda dari para masing-masing ahli. Namun demikian dalam hal visi dan tujuannya, semua pengertian manajemen akan selalu mengerucut kepada satu hal yang sangat penting yaitu pengambilan keputusan. Di dalam keseharian kita sering sekali mendengar kata manajemen, sejatinya manajemen itu sendiri bermakna seni dalam mengelola dan mengatur suatu perusahaan. Seni tersebut menjadi kontribusi dalam rangka menjaga kestabilan sebuah bisnis atau perusahaan dan organisasi, selain itu juga manajemen dapat bertujuan untuk organisasi secara efektif dan juga efisiensi

melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya yang ada di perusahaan terutama sumber daya manusia (Daft, 2013:6).

Didalam suatu perusahaan, salah satu manajemen yang harus di perhatikan adalah manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Apalagi di zaman sekarang ini teknologi sudah berkembang dengan pesat, informasi yang sangat akurat, tersedianya modal dan tersedianya bahan baku yang memadai, jika tanpa adanya sumber daya manusia, suatu organisasi akan merasa kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu peran manusia juga dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan dari perusahaan, dengan demikian perusahaan diminta untuk dapat memahami bagaimana sumber daya manusia yang dapat diartikan sebagai sumber daya yang memiliki kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang telah didayagunakan oleh perusahaan (Edy Sutrisno, 2009:4).

Hasil yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan diartikan sebagai kinerja. Kinerja yang menurun merupakan kinerja yang hanya mencapai tujuan perusahaan namun tidak sesuai dengan standar perusahaan tersebut yang telah ditentukan. Pasti ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Wibowo, 2013:7).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor karakteristik individu dan lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan. Secara tidak langsung dengan adanya kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tentang bagaimana pelaksanaan kerja karyawan disuatu perusahaan. Kebanyakan dari perusahaan justru lebih tertarik pada hasilnya dibandingkan dengan hasil yang di sampaikan melalui pendapat (Wibowo, 2013:47).

Setiap individu harus memiliki minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja, itulah yang disebut dengan karakteristik individu. Pada umumnya setiap manusia pasti memiliki karakteristik individu yang berbeda beda antara yang satu dengan yang lainnya. Minat ataupun kesadaran seseorang terhadap suatu objek, orang, masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya. Artinya, minat harus dipandang sebagai sesuatu yang sadar atau sesuatu yang nyata. Karena itu minat sebagai aspek yang menaruh perhatian yang lebih terhadap kegiatan tertentu dan tentunya dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi. Hal ini juga dapat berkaitan dengan minat apa yang terdapat pada seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan minat maka perusahaan juga memperoleh hasil yang baik, namun sebaliknya apabila pekerjaan tidak sesuai dengan minat maka hasil yang diterima oleh perusahaan juga tidak akan maksimal. Dengan begitu perusahaan juga harus mempertimbangkan bagaimana minat yang diinginkan oleh karyawan. Minat sendiri mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam pencapaian tujuan

perusahaan, apabila seorang karyawan bekerja dengan tidak senang, dengan minat yang kurang memahami dengan demikian perusahaan akan merasa kesulitan untuk mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Namun, sikap karyawan di sebuah perusahaan sangatlah bervariasi, ada karyawan yang masih ingin menang sendiri sehingga distribusi yang dihasilkan dengan karyawan lain menjadi kurang kondusif. Faktor jenis kelamin juga menjadi hal yang sangat penting dalam penerimaan calon pekerja di suatu perusahaan, karena jenis kelamin dapat menimbulkan persepsi bahwa karyawan wanita merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, namun karyawan pria juga merasa bahwa pria yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, tentunya perusahaan harus mempertimbangkan bagaimana media komunikasi antara pekerja (Wibowo, 2013:8).

Didalam suatu perusahaan bukan hanya karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Danang Sunyoto, 2012).

Karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani

oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi memang manusia menginginkan dapat berperan dalam lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pengaturan kondisi antara lain, suhu udara, tidak semua karyawan yang merasa nyaman terhadap suhu udara di lingkungan kerja, hal ini akan berhubungan langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, peralatan kerja seperti komputer, printer, mesin hitung yang masih kurang optimal juga dapat menghambat pekerjaan karyawan dan juga keamanan karyawan yang perlu di jaga. Semua karyawan pastinya menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, tentunya dengan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada perusahaan tentang pelaksanaan kerja karyawan, jika perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya memperhatikan penataan ruang kerja, penerangan, peralatan kerja, kebisingan dan kenyamanan (Putra & Rahyuda, 2015).

Penelitian ini mengambil objek dari PT Bank Mandiri Batam yang merupakan bank yang berkantor pusat di Jakarta Pusat, dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Perusahaan ini sudah berdiri lama

pada tahun 1998 yang merupakan gabungan dari empat bank yaitu, Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia, dengan memiliki banyak cabang di Indonesia, hal tersebut sangatlah penting bagi perusahaan dalam memiliki karyawan yang handal yang dapat membantu dalam perkembangan perusahaan. Berdasarkan observasi peneliti di PT Bank Mandiri Batam kinerja karyawan cukup rendah. Hal ini dapat dibuktikan dari adanya karakteristik individu karyawan yang masih kurang kondusif di antara karyawannya sehingga karyawan terkadang menyalahgunakan otoritas yang diberikan, serta lingkungan kerja dimana didalamnya meliputi fasilitas dan alat bantu, perangkat komputer, suhu udara, interior ruangan, tata letak ruangan dan ketenangan didalam ruangan yang semuanya tentunya harus dioptimalkan, sehingga dapat menimbulkan rasa kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Bedasarkan latar belakang masalah diatas yang menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini telah dirujuk dengan penelitian internasional (Suhepi & Syah, 2018) yang berjudul *“The Influence Of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment On Training Transfer and Its Impact On Employee’s Performance”* menyatakan bahwa desain karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Maka peneliti penting untuk mengkaji lebih dalam tentang *“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Batam.”*

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sesuai berikut:

1. Sikap karyawan yang masih ingin menang sendiri.
2. Hubungan antar karyawan masih kurang kondusif.
3. Karyawan wanita merasa lebih bertanggung jawab terhadap kerjaan, namun karyawan pria juga merasa bahwa pria yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. Minat yang tidak sesuai dengan pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.
5. Suhu udara yang membuat sebagian karyawan merasa nyaman, dan sebagian karyawan merasa tidak nyaman.
6. Peralatan kerja mencakup sistem perangkat lunak yang masih belum optimal.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Batam.
2. Pengamatan dan penelitian terbatas pada karyawan PT Bank Mandiri Batam Cabang Imam Bonjol.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam?
3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang simultan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam Imam Bonjol.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam Imam Bonjol.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam Imam Bonjol.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan bisa memberikan tambahan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama mengenai

pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang akan terjadi, terutama berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut

1. Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan Kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Batam dalam menerapkan wawasan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagai pihak yang berada dalam perusahaan PT Bank Mandiri Batam, khususnya mengenai karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.