

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada suatu organisasi, sebuah pedoman utama bagi perusahaan dalam melakukan pencapaian pada tujuan yang ditetapkan merupakan tanggapan dari sumber daya manusia. Pernyataan tersebut membutuhkan tenaga kerja yang mampu mengelola kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan membawa pengaruh yang besar terhadap pihak perusahaan. Setiap tenaga kerja akan mempunyai keahlian masing-masing saat melaksanakan kegiatan yang wajib pada keseharian aktivitas perusahaan. Perusahaan harus mampu mengalokasikan tenaga kerja sesuai keahlian yang dimiliki, apabila pihak perusahaan salah dalam menempatkan posisi tenaga kerja akan mengakibatkan hal-hal negatif bagi pihak perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan dengan tugasnya ialah mengelola tenaga kerja.

Peran penting dipegang oleh pihak sumber daya manusia karena apabila dikelola secara baik dan benar akan membawa pengaruh positif terhadap pihak perusahaan, tentunya teori ini akan berlaku sebaliknya apabila tidak dikelola secara benar maka akan mengakibatkan kerugian bagi pihak perusahaan. Suatu aset yang memiliki nilai penting bagi setiap perusahaan karena akan membawa

pengaruh keberadaan dan keberlangsungan hidup perusahaan tersebut merupakan pengertian dari sumber daya manusia. (Areros, 2019:72).

Perusahaan yang menjadi objek penelitian dari penulis yakni di CV. Medan Promotion. CV. Medan Promotion atau Medan *Acrylic* adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan segala jenis tempahan produk *acrylic*. Usaha di mulai pertengahan tahun 2008 dan terus berkembang sampai saat ini menjadi toko penyedia jasa pembuatan *acrylic* terhitung di kota Medan. Kerjaan kami berfokus pada *acrylic* dan memiliki mesin yang lengkap dalam hal pembuatan produk *acrylic*, Mulai dari mesin laser, mesin polish, mesin gerinda potong, mesin tekuk *acrylic* sampai panjang 2.4 mtr, Mesin bevel *acrylic*, dll. Investasi atas mesin tersebut yang nilainya tidak kecil membuktikan CV Medan Promotion berkomitmen dalam menjalankan bisnis *acrylic* di kota Medan, Indonesia.

Pada suatu perusahaan, tingkat kinerja karyawan yang efektif akan mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan dan tentu akan membawa pengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan merupakan kegiatan seseorang membawa pengaruh yang besar dan ikut berkontribusi dalam suatu perusahaan. Suatu hal penting yang akan sangat membawa pengaruh pada proses pencapaian tujuan yaitu kinerja.

Pada CV Medan Promotion kinerja karyawan dapat dikatakan berjalan biasa saja dan cenderung menurun hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Gambar 1.1

Hasil Target dan Realisasi Kerja Karyawan CV. Medan Promotion at 5 devisi

Sumber : CV. Medan Promotion

ministrasi,

kurir, devisi produksi dan juga devisi design grafis yang dimana waktu pengerjaan di nilai selama satu periode yakni 2022 dengan penilaian selama 2 semester dengan indikator penilaian yakni kuantitas dari kerja, kualitas dan juga waktu pengerjaan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pada semester pertama untuk devisi administrasi target yang ditetapkan tidak terealisasi dengan baik, baik dari kualitas dan juga waktu pengerjaan, kemudian juga pada devisi produksi dan juga pada bagian kurir juga sama yakni target yang ditetapkan baik dari kualitas kerja dan waktu pengantaran tidak terealisasi dengan baik.

Kemudian pada semester kedua secara keseluruhan untuk bagian administrasi dalam kualitas pengerjaan dan waktu pengerjaan untuk proses pengerjaan tidak sesuai dengan target yang di capai demikian halnya juga dengan devisi produksi dan juga sales marketing dari segi target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik. Perlu diketahui bahwa hasil penilaian dilakukan sebanyak dua kali selama satu tahun.

Penurunan kinerja pada suatu perusahaan, apabila tidak di tangani secara bijak akan mengakibatkan hal-hal fatal yang kemungkinan akan terjadinya kebangkrutan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi dengan berbagai jenis faktor seperti dalam segi karakteristik individu dan lingkungan kerja.

Berdasarkan teori (Areros, 2019:74) karakteristik individu merupakan variabel pada setiap perseorangan yang meliputi kemampuan kepribadian, karakteristik biografis, dan proses belajar. Menurut Ivancevich (2018:81) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik pula yang didukung dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Berkaitan dengan karaktersitik individu dari karyawan CV. Medan Promotion ditemukan adanya karyawan yang berusaha memanfaatkan waktu kerja dengan beristirahat dengan sesuka hati kemudian juga terdapat beberapa karyawan yang mengulur-ngulur waktu ketika pada saat pemasangan billboard dan sign acrylic konsumen. Permasalahan tersebut diperoleh konsumen dengan salah seorang personalia yang tugasnya melakukan penilaian untuk hasil kerja karyawan yakni bernama ibu Fitriani Pakpahan. Mayoritas sifat alamiah yang dapat dijumpain di dalam perusahaan adalah banyak dari para pekerja yang hanya mengerjakan segala tugas hanya berdasarkan jobdesknya masing-masing saja,

ketikan ada kerjaan tambahan maka akan serasa sangat sulit bagi pekerja untuk melakukannya.

Faktor lain yang akan membawa pengaruh yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membawa pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan yang di berikan. Tempat yang dijadikan sebagai lokasi dimana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan apa yang dituntut oleh pihak perusahaan baik dalam segi apapun merupakan pengertian dari lingkungan kerja (Dessy, Yunita, & Sinulingga, 2018:1).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, yakni penulis menemukan bahwasanya area kerja cenderung tidak rapi. Terdapat sisa-sisa produksi yang tidak dibersihkan setelah kegiatan produksi selesai dilakukan, seperti pada tabel di bawah ini yang dihimpun oleh penulis pada saat observasi di lakukan pada perusahaan tersebut. Berikut daftar hasil penilaian dari hasil obervasi yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut.

Tabel 1.1
Penilaian Lingkungan Kerja CV. Medan Promotion

No.	Keterangan	Penilaian Area Kerja
1	Area Mesin Cutting CNC	Kurang Bersih
2	Area Mesin Tekuk dan Bevel	Kurang Bersih
3	Rak Lembaran Acrylic (Stock)	Kurang Bersih
4	Area Finishing	Kurang Bersih
5	Area Rak Bahan Plakat	Kurang Bersih
6	Area Mesin Print UV	Kurang Bersih

Sumber: CV. Medan Promotion

Berdasarkan tabel hasil penilaian lingkungan kerja diatas dapat di lihat bahwa terdapat area kerja yang dapat dikatakan kurang bersih baik pada area

mesin cutting cnc, area mesin tekuk dan bevel, area rak lembaran acrylic, area finishing, area rak bahan plakat dan area mesin print uv, pada area tersebut kurang dibersihkan oleh para pekerja baik yang terlihat dan tidak terlihat, hal ini nantinya akan mengganggu kenyamanan kepada pekerja yang lain.

Berdasarkan latar belakang dan pemaparan yang berkaitan dengan variabel diatas yang telah di uraikan di atas maka dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penulis melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medan Promotion”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Ditemukan adanya kecenderungan karyawan dalam bekerja yang mengulur-ulur waktu pada saat jam kerja, kemudian juga sering terjadi karyawan memperlambat proses kerja pada saat mengerjakan pemasangan billboard dan sign acrylic untuk konsumen.
2. Terdapat area kerja yang kondisinya tidak dibersihkan dari sisa-sisa pengerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
3. Terdapat kecenderungan penurunan kinerja karyawan dengan hasil penilaian kerja karyawan yang dinilai antara semester 1 dan semester 2 pada periode 2022.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perusahaan

Nantinya hasil penelitian ini sebagai salah satu tolak ukur dalam membantu manajemen perusahaan dalam mengelola struktur organisasinya yang akan dilakukan untuk kedepannya.

2. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini secara teori dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperdalam wawasan tentang karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk mengembangkan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi sumber referensi.