

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pengelolaan, pengendalian dan penggunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan dalam hal ketepatan, dalam mencapai tujuannya. Strategi sumber daya manusia terkait dengan misi, visi, strategi perusahaan dan strategi fungsional SBU (Business Unit Strategy). Strategi sumber daya manusia mendukung pelaksanaan kebijakan dan rencana sejalan dengan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia yang dituangkan dalam rencana strategis, maka tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan pencapaian sebuah organisasi perusahaan, karena salah satu fungsi internal perusahaan disebut manajemen sumber daya manusia. Perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuat dunia industri semakin maju dan berkembang pesat. Salah satu industri yang terus berkembang di Indonesia adalah industri semen.

Salah satunya PT. Semen Baturaja Sumatera Selatan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri semen, yang

memproduksi semen selalu berupaya menghasilkan produk semen yang terbaik guna mendapatkan hasil yang baik.

Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk meningkatkan karakteristik individu, motivasi kerja dan lingkungan kerja, Semen merupakan produk yang dibutuhkan untuk pembangunan infrastruktur, sehingga dibutuhkan semen yang berkualitas tinggi.

Dalam kinerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang, salah satunya adalah karakteristik individu, karakteristik individu sangat besar pengaruhnya. Perbedaan karakteristik individu setiap pekerja membuat perusahaan harus memiliki seorang pemimpin, karena pemimpin memiliki kemampuan untuk membimbing dan menginspirasi perilaku orang lain atau kelompok, dan karena unsur kerjasama untuk mencapai tujuan (Prihatin, 2011).

Perbedaan karakteristik setiap individu atau karyawan bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Di PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan sendiri masih terjadi ketidakseimbangan emosional pada diri mereka, seperti kurangnya mengontrol diri dan kurang menyesuaikan pada tempat atau lingkungan kerja. Dalam bekerja kita harus bisa memahami setiap karakteristik dan bisa menyesuaikan pada tempat kerja atau lingkungan kerja sehingga akan mengoptimalkan kinerja kita atau karyawan itu sendiri.

Setiap individu selalu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya sehingga membuat para pemimpin atau pihak perusahaan lebih bisa

memperhatikan karakteristik dari setiap individu atau karyawan sehingga membuat kinerja mereka optimal dan ketika perbedaan karakteristik tersebut karyawan harus bisa menyesuaikan dengan karyawan lain agar bisa mencapai kinerja yang diinginkan. Seperti perbedaan pendapat atau pemikiran dalam menentukan sebuah organisasi pada perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja pegawai. Menurut Pamela & Oloko (2015), motivasi kerja adalah kunci keberhasilan organisasi, menjaga kelangsungan kerja dalam organisasi dengan cara yang ampuh dan membantu untuk bertahan hidup. Karyawan membutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja lebih baik, sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Salah satu keberhasilan pemimpin adalah bagaimana pemimpin dapat membekali anggotanya dengan teori-teori motivasi sehingga dapat mendorong anggotanya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi disini sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika karyawan kurang semangat maka tidak akan memiliki semangat kerja yang berujung pada kinerja yang buruk.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Dalam rangka koordinasi pekerjaan antar site, manajemen aset dan kantor selalu menggunakan sarana komunikasi seperti handphone, email, dan video conference untuk berkomunikasi secara berkala, namun terdapat kendala sehingga komunikasi

atau koordinasi yang diberikan tidak maksimal. Dikarenakan keterbatasan media komunikasi, pegawai tidak maksimal dalam memberikan insentif dari atasan kepada bawahan sehingga mengakibatkan berkurangnya semangat pegawai dan mempengaruhi atau menghambat kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja selanjutnya adalah lingkungan kerja yang sangat penting untuk menunjang produktivitas kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan rasa nyaman untuk karyawan, hal ini akan menentukan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi karena ketika lingkungan kerja memenuhi kebutuhan mereka dan kenyamanan bagi mereka akan meningkatkan kinerja mereka. Ketika Karyawan ditempatkan ditempat kerja baik hal itu dapat mendukung pekerjaan mereka untuk menciptakan hal-hal yang baik. Karena ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dan tidak sesuai, pekerjaan mereka tidak akan optimal dan akan membuat mereka malas, merasa bosan dan akan mengurangi efisiensi kerja, sehingga lingkungan kerja yang baik akan mengarah pada hasil kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan sendiri dengan hasil observasi atau pengamatan yang dilakukan peneliti masih ada beberapa tempat atau ruangan yang didalam masih minim fasilitasnya dan warna cat pada ruangan tersebut terlihat ada beberapa noda yang menempel atau terlihat kotor sehingga membuat ruangan tersebut terlihat kurang baik dan akan menimbulkan rasa tidak nyaman saat didalam ruangan tersebut.

Menurut (Suyanti, dkk , 2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya bersifat individu karena kemampuan serta karakteristik yang dimiliki dari setiap individu berbeda-beda, maka output yang dihasilkan dari masing- masing juga individu berbeda. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2005) kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik sangat di butuhkan oleh perusahaan agar dapat memenuhi tujuan, Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberikesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil pekerjaan, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama (Santoso, 2019).

Tabel 1.1
Penghargaan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan

No	Tahun	Penghargaan
1	2020	Program penilaian peringkat kinerja perusahaan dalam pengelolaan lingkungan(PROPER) peringkatbiru pabrik Baturaja dari kementerian lingkungan hidup dan kehutanan RI
		Penghargaan Indonesia corporate secretary & corporate communication award V-2020
		Tanda sah capaian tingkat komponen dalam negeri untuk produk terak/klinker SMBR
		Tanda sah capaian tingkat komponen dalam negeri untuk semen Portland
		Perusahaan Pembina K3 terbaik tingkat provinsi sumatera selatan
		BUMN Performance Excellence Award Tahun 2020 Emergi Indudtry Leader

		Penghargaan Top The Most Valuable Company Award Tahun 2020 with Best 5-Months StockPerformance, Sub Sektor Semen
		Penghargaan Indonesia Best BUMN Award 2020Innovative BUMN Company For Developing Efficiency Of Raw Materials and Energy
		Penghargaan ICONOMICS CSR Award 2020 Inisiatif Tanggap Darurat Coovid-19-Dukungan KesehatanMedis Kategori Semen
		SNI ISO 37001:2016 Divisi Corporate Secretary dan Divisi Procurement
2	2021	The 12 th IICD Corporate Governance Award 2021Best Overall & Top 50 Mid Capitalization Public Listed Company
		Penghargaan SMSI Sahabat Pers
		Mata Lokal Award 2021 BUMN Paling Peduli Lingkungan
		Juara II Lomba Dekorasi Rumah dan Lomba Kebersihan Kantor Kemerdekaan HUT ke-76 Republik Indonesia

		Piagam Penghargaan sebagai Responden yang aktif memberikan data dalam kegiatan survey statistik industry manufaktur
--	--	---

Sumber : <https://semenbaturaja.co.id/penghargaan>

Berdasarkan sebuah data penghargaan pada tahun 2019-2020, berdasarkan data tersebut kinerja yang ada di PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan mampu membuat PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan mendapatkan penghargaan.

Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui dibalik kunci kesuksesan di PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan yang begitu banyak mendapatkan penghargaan dan tentu ada peran karyawan yang menjadikan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan mendapatkan penghargaan tersebut. Dan penulis ingin mengetahui apakah ada peran karakteristik individu, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat kesenjangan dalam penelitian terdahulu, hasil penelitian Indar Dewi Gaffa, (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Tambingon, (2019) menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesenjangan penelitian terdahulu selanjutnya Mattinetta, Zakaria, Ahmad Idrus & Suratini ,(2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Mia Sumiati, RR

Niken Prbasari, (2019) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya kesenjangan penelitian terdahulu yaitu Kartika Yuliantari, Ines Prasasti, (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu, (2019), menyatakan bahwa secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan permasalahan dari penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan?
4. Apakah Karakteristik, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara

bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan
- 2) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan
- 3) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan
- 4) Untuk mengetahui Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya yang mempunyai pembahasan penelitian yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Memberikan kemudahan untuk kontribusi pada perusahaan yang semakin berkembang terdapat pengaruh tentang karakteristik individu, motivasi kerja

dan lingkungan kerja terhadap penilaian kinerja karyawan PT. SemenBaturaja Sumatera Selatan untuk mempermudah kinerja karyawan

1.5 Ruang lingkup penelitian

Ruang lingkungan pada penelirian ini adalah karakteristik individu, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan bagian sistematika penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori dan empiris yang digunakan sebagai perbandingan untuk membahas masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan hasil dari penelitian dari bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, keterbatasan, dan saran saran yang berhubungan dengan