

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses pekerjaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi baik itu institusi maupun perusahaan, dikarenakan SDM juga yang bekerja sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam suatu organisasi. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi maka akan semakin baik pula kinerja organisasi dan akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sama halnya dalam sebuah Intitusi. Sumber daya manusia adalah hal vital yang perlu di perhatikan, Institut Teknologi Bandung adalah sekolah tinggi teknik pertama di Indonesia yang didirikan pada tanggal 2 Maret 1959 di Jawa Barat yang menjalankan misi pengabdian ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan Indonesia. Institut Teknologi Bandung ini terdiri dari Rektor, Satuan Penjaminan Mutu, Satuan Pengawas Internal, Sekretaris Institut, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, Wakil Rektor Bidang Sumber Daya, Wakil Rektor Bidang Keuangan, Perencanaan dan Pengembangan, Wakil Rektor Bidang Riset dan Inovasi, dan Badan Pengelola Usaha dan Dana Lestari.

Berdasarkan uraian di atas terkait bidang di dalam Institut Teknologi Bandung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan. Dimana UPT Pengadaan mempunyai tugas yakni sebagai unit implementasi dalam pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh unit akademik maupun unit pendukung di lingkungan ITB dengan menggunakan Dana Masyarakat (DM) maupun Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN).

Kinerja karyawan sangat penting di implementasikan pada sumber daya manusia menurut Wulantika (2019) sumber daya manusia memerlukan penanganan dan pengelolaan yang berbeda dari sumber daya lainnya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki pikiran, emosi, kepribadian yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya., terutama pada Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan ITB karena hal ini dapat berpengaruh positif untuk keberlangsungan produktivitas dalam perusahaan agar dapat berjalan seperti yang diharapkan dalam rangka pencapaian tujuan serta visi dan misi pada Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan ITB. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Untuk mendukung jalannya sistem kerja yang baik pada unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB dibutuhkan adanya lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal.

Jika karyawan di unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB menyenangi lingkungan kerja dimana para karyawan bekerja, maka karyawan akan senang

berada ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain itu dalam unit pelaksanaan teknis pengadaan juga perlu akan pengetahuan mengenai karakteristik individu dimana karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, menurut Wulantika (2019) Dalam suatu lingkungan kerja, kepribadian karyawan menjadi salah satu faktor determinan dalam membentuk persepsi dan sikap terhadap pekerjaan, serta perilaku karyawan dalam bekerja dan berinteraksi dengan lingkungan sosial di tempat kerjanya., di lingkungan unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB terdapat lingkungan kerja fisik dan non fisik, dimana lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas di dalamnya sedangkan lingkungan non fisik yaitu hubungan atasan dan bawahan atau hubungan sesama karyawan di dalam unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB, pentingnya karakteristik individu guna mengetahui apa yang dibutuhkan oleh unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB, apa yang menjadi kriteria di unit pelaksanaan teknis pengadaan guna meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya dengan pengaplikasian karakteristik individu.

Masalah yang terjadi pada unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB terdapat lingkungan fisik yang kurang memadai untuk para karyawan dimana, karyawan merasa ventilasi di ruangan mereka bekerja masih kurang memadai dalam hal ini menuju pada lingkungan kerja fisik dan jumlah karyawan dalam satu ruangan terlalu banyak yang menyebabkan beberapa karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja. Kemudian terkadang ada karyawan yang merasa sulit untuk mengemukakan

ide dan gagasan guna kepentingan dalam unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB karena masih kurangnya penerapan karakteristik individu di dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mencari fenomena dan permasalahan yang terjadi pada perusahaan berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan ITB.

Berikut adalah hasil survey awal dengan kuesioner menggunakan *google form* kepada 10 karyawan UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung, sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Survey Awal Variabel Lingkungan Kerja X1

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Lingkungan Fisik					
1.	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	Frekuensi	10	-	10
		Persentase	100%	-	100%
2.	Saya merasa cahaya di ruangan sudah cukup	Frekuensi	4	6	10
		Persentase	40%	60%	100%
3.	Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan.	Frekuensi	4	6	10
		Persentase	40%	60%	100%
4.	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	Frekuensi	9	1	10
		Persentase	90%	10%	100%
5	Perusahaan menyediakan peralatan yang canggih untuk mendukung aktivitas karyawan	Frekuensi	8	2	10
		Persentase	80%	20%	100%
6	Saya Merasa Fasilitas Yang Disediakan Membuat Saya Lebih Produktif	Frekuensi	8	2	10
		Persentase	80%	20%	100%
Lingkungan Kerja Non Fisik					
7	Saya merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat semakin rajin dalam bekerja	Frekuensi	10	-	10
		Persentase	100%	-	100%
8	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya.	Frekuensi	9	1	10
		Persentase	90%	10%	100%
9	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain.	Frekuensi	10	-	10
		Persentase	100%	-	100%
10	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain.	Frekuensi	7	3	10
		Persentase	70%	30%	100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil survey awal terhadap 10 responden melalui *google form* mengenai Lingkungan Kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan ITB, bahwa fenomena terjadi di lingkungan fisik dimana kinerja akan baik apabila lingkungan kerja mendukung, terlihat dalam tabel bahwa fenomena terjadi pada lingkungan fisik dimana karyawan merasa masih perlu diperhatikan mengenai masalah sirkulasi di dalam ruangan kerja para karyawan maksud dari sirkulasi disini adalah kepadatan di dalam ruangan apakah pengap atau luang. Dapat terlihat pada survei sebanyak 6 karyawan atau sebanyak 60% menjawab tidak untuk pertanyaan “Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan”, menurut karyawan ventilasi di ruangan mereka bekerja masih kurang memadai dan jumlah karyawan dalam satu ruangan terlalu banyak yang menyebabkan beberapa karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja. Hal ini merupakan salah satu fenomena yang terjadi dalam indikator kecukupan sirkulasi udara di ruangan, karena kepadatan dalam suatu ruangan sangat tidak nyaman bagi karyawan, dimana mereka harus beraktifitas untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Jika ruangan pengap maka akan mengurangi produktifitas karyawan.

Tabel 1. 2
Survey Awal Variabel Karakteristik Individu X2

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Sebelumnya saya sudah memiliki pengalaman pekerjaan sebelum bekerja disini	Frekuensi	8	2	10
		Persentase	80%	20%	100%
2	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru	Frekuensi	8	2	10
		Persentase	80%	20%	100%
3		Frekuensi	3	7	10

	Saya mampu memberikan gagasan / ide untuk kemajuan perusahaan	Persentase	30%	70%	100%
4	Pimpinan selalu memberikan contoh kepada bawahannya	Frekuensi	10	-	10
		Persentase	100%	-	100%
5	Saya senang apabila ada karyawan baru yang bergabung kedalam perusahaan.	Frekuensi	10	-	10
		Persentase	100%	-	100%
6	Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan	Frekuensi	10	-	10
		Persentase	100%	-	100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil survey awal terhadap 10 responden melalui *google form* mengenai Karakteristik Individu pada karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan ITB, terdapat 7 responden atau 70% menjawab tidak dan 3 responden atau 30% menjawab ya untuk pernyataan “Saya mampu memberikan gagasan / ide untuk kemajuan perusahaan” dimana karyawan merasa belum mampu untuk memberikan gagasan atau ide untuk perusahaan dalam kata lain karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan ITB memerlukan evaluasi mengenai memunculkan karakter individu terutama nilai dalam perusahaan.

Tabel 1. 3
Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan Y

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Target kerja saya belum sesuai dengan harapan perusahaan	Frekuensi	8	2	10
		Persentase	80%	20%	100%
2	Saya bekerja sesuai dengan skill yang saya miliki	Frekuensi	10	-	10
		Persentase	100%	-	100%
3	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu	Frekuensi	6	4	10
		Persentase	60%	40%	100%
4	Saya selalu hadir tepat waktu , sesuai waktu yang ditentukan	Frekuensi	10	-	10
		Persentase	100%	-	100%
5	Saya merasa proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis.	Frekuensi	8	2	10
		Persentase	80%	20%	100%
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	Frekuensi	4	6	10
		Persentase	40%	60%	100%
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan	Frekuensi	10	-	10

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
	dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	Persentase	100%	-	100%
8	Saya Selalu Memeriksa Kembali Perkerjaan Sehingga Tidak Terjadi Kesalahan	Frekuensi	10	-	10
		Persentase	100%	-	100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil survey awal terhadap 10 responden melalui *google form* mengenai Karakteristik Individu pada karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan ITB, terdapat 6 responden atau sebesar 60% menjawab tidak dan sebanyak 4 responden atau sebesar 40% menjawab ya untuk indikator inisiatif dengan pertanyaan “dalam bekerja selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan”, rupanya fenomena terjadi dimana para karyawan merasa jika melakukan pengerjaan sesuai yang diberikan saja tanpa mau berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanpa arahan. Perbedaan-perbedaan tujuan diantara para karyawan dalam perusahaan sering berkaitan dengan berbagai perbedaan sikap, nilai-nilai dan persepsi yang dapat menimbulkan konflik dan sangat mempengaruhi sikap karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. agar kinerja karyawan berjalan dengan semestinya maka perlunya penelitian lebih lanjut mengenai fenomena yang terjadi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul:

“LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PENGADAAN ITB)”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, mengenai penelitian tentang lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan ITB.

Maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi, sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan masih merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja fisik dimana mengenai sirkulasi di dalam ruangan kerja dalam kata lain sebagian besar karyawan masih merasa pengap di dalam ruangan. Permasalahan ini menunjukkan adanya indikasi kurangnya perhatian mengenai lingkungan fisik yaitu sirkulasi udara, karna kepadatan di dalam ruangan kerja pada unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB, beberapa karyawan merasakan tidak nyaman karena sirkulasinya kurang karena ada ruangan yang masih kurang untuk ventilasi serta tidak terlalu luas yang menyebabkan permasalahan ini
2. Karyawan masih kurang nyaman mengenai lingkungan fisik di unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB yaitu pencahayaan di ruangan, dimana cahaya adalah hal penting agar bisa memudahkan penglihatan saat bekerja, menurut karyawan pencahayaan masih kurang di tempat tertentu dimana karyawan beraktifitas.
3. Karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan ITB masih kurang dalam mengemukakan gagasan dan ide, permasalahan ini menunjukkan kurangnya pengimplementasian nilai dalam karakteristik individu setiap

karyawan, dimana karakteristik individu merupakan sikap, minat, dan kebutuhan yang berada pada diri seseorang dalam kata lain adalah karakter yang ada pada diri karyawan, maka dari itu perlunya pembinaan lebih lanjut mengenai karakteristik individu ini untuk unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB.

4. Karyawan masih kurang dalam inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja. Permasalahan ini menunjukkan adanya indikasi rendahnya sikap inisiatif pada unit pelaksanaan teknis pengadaan ITB, kita ketahui bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh setiap karyawan, disini para karyawan masih kurang akan sikap inisiatif dimana mereka lebih mementingkan diri sendiri, bekerja sesuai porsi mereka.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diambil rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kinerja Karyawan UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
3. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
4. Seberapa besar Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu

berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti, serta untuk memperoleh informasi-informasi mengenai Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu di UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung terhadap kinerja karyawan, melihat adanya fenomena dan pendapat ahli yang berbeda.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kinerja Karyawan di UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Kegunaan praktisi ini bagi perusahaan adalah memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai lingkungan kerja, karakteristik individu, serta budaya organisasi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Bagi Pembaca (Pihak Lain)

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat, guna mengetahui bagaimana fenomena yang terjadi dan bagaimana penyelesaiannya.

3. Bagi Pengembangan Ilmu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi referensi, pembelajaran dan menjadi pembanding untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah UPT Pengadaan (Institut Teknologi Bandung), yang beralamat di Gedung Campus Center Barat Lantai 2, Jl. Ganesa No.10 Bandung 40132.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut.

Tabel 1. 4
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				
4.	Membuat Proposal					■																			
5.	Seminar						■																		
6.	Revisi							■																	
7.	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■								
8.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																					■	■	■	■

Sumber: Diolah penulis, 2022