BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah sebuah wadah yang menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Organisasi tidak dapat melepaskan diri dari adanya globalisasi yang sedang melanda dunia, oleh karena itu sebuah organisasi dituntut mempunyai para sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi serta teknologi untuk dapat mempertahankan diri di dunia usahanya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang penting di dalam sebuah perusahaan/organisasi, baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur. Disaat pendirian pertama kali perusahaan haruslah didukung oleh adanya karyawan. Karyawan di dalam sebuah perusahaan memiliki peranan yang sangat kuat, maju mundurnya perusahaan dapat bergantung dari karyawan. Karyawan yang terampil, profesional, berpengalaman adalah salah satu asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan pula lah yang mendukung perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Oleh karena itu karyawan harus dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan tempat ia bernaung.

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya

sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:2).

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja, pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi

dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja".

Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja meliputi ruangan, suhu udara maupun kebisingan.

Dari pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal. Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya (Rivai, 2005 : 307). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti,2001:2).

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter yang tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Apalagi yang berkaitan dengan karir seseorang. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu karyawan itu sendiri. Pada dasarnya kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai bergantung kepada karakter dirinya sendiri. Biasanya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, sebaliknya karakteristik individu karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja biasanya karyawan tersebut memiliki kinerja yang kurang optimal. Oleh karena itu untuk mengetahui karakter individu karyawan sangatlah penting dilakukan oleh perusahaan. Untuk mengetahuinya perusahaan dapat menggunakan jasa psikolog dalam menganalisa karakter individu setiap karyawan. Anggota sebagai individu ketika memasuki organisasi akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan-pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya sebagai karakteristik individualnya.

Menurut Teori Pengharapan, perilaku kerja merupakan fungsi dari tiga karakteristik: (1) persepsi anggota bahwa upayanya mengarah pada suatu kinerja (2) persepsi anggota bahwa kinerjanya dihargai (misalnya dengan gaji atau pujian) (3) nilai yang diberikan anggota terhadap imbalan yang diberikan.

PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung adalah sebuah perusahaan satu-satunya di indonesia yang bergerak di bidang transportasi perkeretaapian.

Transportasi massal ini merupakan salah satu alternatif transportasi yang diandalkan oleh para penggunanya untuk menembus kemacetan di kota besar seperti Bandung. Saat ini PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung sedang mengalami persaingan yang ketat di dunia transportasi, hal tersebut disebabkan karena semakin menjamurnya berbagai transportasi umum yang berkembang di kota bandung saat ini, seperti tumbuhnya berbagai perusahaan travel yang menawarkan jasa penjemputan dan pengantaran penumpang sampai tujuan. Oleh karena itu PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung harus mempunyai strategi untuk tetap tumbuh diantara persaingan yang keras ini. Peningkatan kualitas pelayanan kepada konsumen bisa djadikn salah satu strategi, namun sebelum itu PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung harus memperhatikan faktor kinerja para karyawannya agar berdampak pada kepuasan konsumen. Salah satu faktor kinerja yang harus diperhatikan adalah lingkungan kerja dan karakteristik para karyawan itu sendiri. Untuk mengetahui fenomena yang terjadi di PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung maka penulis mencoba mengadakan survey pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

Survey awal yang penulis lakukan kepada 20 orang karyawan PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung mengenai lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan, maka hasilnya dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil angket pra penelitian kepada karyawan PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung mengenai lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan

Pernyataan	Jawaban									
	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
Lingkungan kerja sudah sangat kondusif	4	20	4	20	3	15	7	35	2	10
Fasilitas yang ada di ruang kerja sudah memadai	2	10	4	20	3	15	5	25	6	30
Hubungan sesama karyawan sangat harmonis	3	15	2	10	5	25	6	30	4	20
Hubungan antara atasan-bawahan harmonis	4	20	2	10	4	20	5	25	5	25
Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja	4	20	6	30	3	15	3	15	4	20
Karakteristik individu mempengaruhi kinerja	6	30	3	15	5	25	4	20	2	10

Ket:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Hasil data yang penulis dapatkan di PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung dengan melakukan survey awal diatas kepada 20 orang karyawan mengenai lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan, maka keterangan hasilnya adalah sebagai berikut:

a) Pernyataan 1 : 35% karyawan mengatakan tidak setuju mengenai lingkungan kerja mereka yang dikatakan kondusif.
b) Pernyataan 2 : 30% karyawan mengatakan sangat tidak setuju mengenai fasilitas yag ada di ruangan kerja mereka sudah memadai.
c) Pernyataan 3 : 30% karyawan mengatakan tidak setuju mengenai hubungan sesama karyawan sangat harmonis.
d) Pernyataan 4 : 25% karyawan mengatakan tidak setuju dan 25% karyawan mengatakan sangat tidak setuju mengenai hubungan antara atasan dan bawahan terjalin harmonis.
e) Pernyataan 5 : 30% karyawan mengatakan setuju mengenai lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.
f) Pernyataan 6: 30% karyawan mengatakan sangat setuju mengenai karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan di sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu penyebabnya adalah lingkungan kerja dimana tempat para karyawan melakukan aktivitasnya, dan tak kalah penting mengenai masalah karakteristik individu karyawan karena karyawan di dalam sebuah perusahaan pasti memiliki karakteristik idividu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu karyawan inilah yang dapat menyebabkan

perbedaan dalam hasil kinerja satu karyawan dengan karyawan yang lain. Perbedaan hasil kinerja antar karyawan berpengaruh pula pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut data kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung:

Tabel 1.2
Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung
Tahun 2009-2010

Keterangan	Tahun	
	2009	2010
Kualitas Kerja	62,21%	53,75%
Kuantitas Kerja	58,89%	52,23%
Tanggung Jawab	66.98%	52,80%
Sikap	65,70%	62,67%

Sumber: Bagian SDM PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung

Dari data diatas dapat ditemukan adanya kinerja karyawan yang kurang optimal diduga muncul karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dan mengenai problema karakter individu para karyawan itu sendiri. Jadi lingkungan kerja yang kondusif serta perhatian bagi karakteristik individu itu sendiri dinilai sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih optimal bagi peningkatan produktivitas perusahaan.(*Sumber: Wawancara dengan bagian SDM dan Umum)*

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung dengan mengambil judul penelitian **"ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API (PERSERO) DAOP 2 BANDUNG"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adanya kinerja karyawan yang kurang optimal diduga karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dan faktor karakteristik individu itu sendiri. Oleh karena itu maka diperlukan suatu kajian mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu dalam upaya mewujudkan kinerja karyawan yang lebih optimal pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.
2. Bagaimana karakteristik individu karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai data, mengolah informasi dan menganalisis berbagai data yang diperlukan sehinnga dengan adanya penelitian ini dapat mengambil kesimpulan dan keputusan terhadap masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu mengenai analissis lingkungan kerja dan karakteristik individu pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.
2. Untuk mengetahui karakteristik individu karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi serta pertimbangan pengambilan keputusan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung.

2. Bagi Karyawan

   Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan yang memperluas wawasan di bidang studi manajemen sumber daya manusia, teori dan perilaku organisasi terutama pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan karakteristik individu dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dapat menjadi perbandingan antara ilmu – ilmu pengetahuan beserta teori sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang ada di lapangan.

1.5 Lokasi dan Waktu

Dalam memenuhi mata kuliah skripsi ini, penulis melaksanakan penelitian pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung yang beralamat di Jl. Stasiun Selatan No 25 Bandung. Dan penelitian ini dilakukan selama kurang lebih enam bulan yaitu dimulai dari bulan September 2011 sampai dengan Februari 2012.

Tabel 1.3

Rencana dan Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		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	Persiapan Penelitian																								
2	Pelaksanaan Penelitian																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Penyusunan Laporan Skripsi																								