

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan orang sebagai sumber daya dalam setiap melakukan kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi salah satu faktor penting dalam terwujudnya tujuan organisasi dan persaingan didalam industri semakin ketat maka harus dihadapi untuk mencapai visi-misi dari industri tersebut. Elemen seperti modal, teknologi dan uang tidak akan maksimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kita akan melihat bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, penilaian kompensasi, dan pengembangan karyawan merupakan bagian dari tugas manajer. Kita juga akan melihat bahwa manajemen sumber daya manusia sering kali sebuah fungsi terpisah, biasanya dengan manajer sumber daya manusia atau sumber daya manusia mereka sendiri, dan apa tugas dan tantangan manajer tersebut.¹

Semakin pesatnya dunia usaha dan ketatnya persaingan baik di sektor pemerintahan maupun swasta, maka sangat dirasakan adanya kebutuhan akan karyawan atau tenaga kerja yang dapat mempertahankan jalannya suatu perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja merupakan asset utama dan sangat penting bagi suatu perusahaan yang dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan Semakin

¹ Iwan Budi Santoso, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember, Skripsi. 2011.

pesatnya dunia usaha dan ketatnya persaingan baik di sektor pemerintahan maupun swasta, maka sangat dirasakan adanya kebutuhan akan karyawan atau tenaga kerja yang dapat mempertahankan jalannya suatu perusahaan.²

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu, didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran dan kriteria. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mereka mempunyai keahlian yang lebih tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik maka hal tersebut dapat menciptakan kinerja karyawan dengan baik.³ Tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda.⁴

Faktor individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai sifat individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Faktor individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya.⁵ Semua karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan karena yang terjadi selama ini bahwa kinerja karyawan belum optimal, hal

² Asima Mauliyati, Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Skripsi, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2012), hal. 2

³ Stephen P Robbins, Kinerja Karyawan., (Jakarta: Penerbit Selemba Empat, 2003), hal. 231

⁴ Lilik, Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan, jurnal Epicheirisi, vol. 1 No. 1, 2017, hal. 21

⁵ Ardana, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 14

ini disebabkan karena faktor individu yang berbeda-beda dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dimana dapat dilihat dari kurangnya inisiatif serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan, selain itu kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.⁶

Penelitian terdahulu di simpulkan bahwa ada terdapat pengaruh faktor individu terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh faktor individu terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 1.1

Reasearch Gap Faktor Individu Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh faktor individu terhadap kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh positif antara faktor individu terhadap kinerja karyawan.	Ainie (2009)
	Terdapat pengaruh negatif antara faktor individu terhadap kinerja karyawan.	Yusuf Ilham (2013)
	Tidak terdapat pengaruh antara faktor individu terhadap kinerja karyawan.	Muhammad Thamrin (2014)

Sumber: Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber

Faktor sosial suatu kepedulian terhadap karyawan agar mendapatkan hasil terbaik. Tentunya sesama antar manusia saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan saling memberikan dukungan. Seseorang yang dapat berinteraksi terhadap individu lain dan memberikan dampak positif terhadap

⁶ Indar Dewi Gaffar, Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Makasar, E-Jurnal Riset Edisi 14, Vol3, No. 005(2017), hal. 14-15. Diakses 05 N0vember 2018.

sesamanya sehingga dapat saling membantu guna untuk memenuhi kebutuhannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki hasil yang memuaskan terhadap dirinya sendiri.⁷ Karyawan yang hanya mementingkan pekerjaannya sendiri sehingga tidak peduli dengan karyawan yang lain, akibatnya ada beberapa pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik.⁸

Penelitian terdahulu disimpulkan bahwa terdapat pengaruh faktor sosial terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh faktor sosial terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 1.2

Research Gap Faktor Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh faktor sosial terhadap kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh positif antara faktor sosial terhadap kinerja karyawan.	Rushadi Putra Giono (2010)
	Terdapat pengaruh negatif antara faktor sosial terhadap kinerja karyawan	Imam Putra (2012)
	Tidak terdapat pengaruh antara faktor sosial terhadap kinerja karyawan.	Gunawan ar (2012)

Sumber: Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber

Faktor organisasi Sering dipahami sebagai kelompok orang yang sering berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk pencapaian tujuan atau jumlah sasaran yang telah disepakatkan secara bersama, memberikan pengaruh positif sehingga para pegawai dapat memberikan hasil yang baik. Karyawan tidak

⁷ Susanto, AB, Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis, (Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 1997), hal. 101

⁸ Hakim Rahmat Budi, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, edisi Pertama, cetakan pertama, (Jakarta: Aswajaya Pressindo, 2014), hal. 15

dapat bekerjasama dalam tim atau acuh tak acuh terhadap kelompoknya sehingga terdapat perdebatan diantara sesama yang dapat menimbulkan sulit untuk memberikan hasil pencapaian pekerjaan.⁹

Penelitian terdahulu di simpulkan bahwa terdapat pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 1. 3

Research Gap Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.	Hilda Nur Azizah (2015)
	Terdapat pengaruh negatif antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan	Muhammaad Al Farizi (2013)
	Tidak terdapat pengaruh antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.	Nur Baiti (2017)

Sumber: Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber

Faktor lingkungan kerja dapat diartikan sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan sekitar kantor. Beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan menurut Sulistyadi dalam Donni meliputi: siklus udara, pencahayaan, kebisingan dan warna dalam ruang perkantoran.¹⁰ Jadi lingkungan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik.

⁹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Organization alBehavior*, (Jakarta: Selemba Empat, 2008), hal. 31

¹⁰ Donni Juni Priansa, Fenny Damayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2015), hal. 124

Ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, pencahayaan yang kurang optimal diruang tunggu, kantor yang cukup ramai membuat suasana menjadi kurang tenang dan hubungan antar kerja karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat.¹¹

Penelitian terdahulu di simpulkan bahwa terdapat pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4

Research Gap Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh positif antara faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Muhammad Hakam (2014)
	Terdapat pengaruh negatif antara faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Syarif Hidayat (2013)
	Tidak terdapat pengaruh antara faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Purnomo Sigit (2014)

Sumber: Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber

PT. Dunia Kimia Utama sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan yang bekerja didalamnya. Mengingat jumlah karyawan yang cukup banyak tersebut, perusahaan yang bergerak di bidang industri ini sangat bergantung kepada sumber daya manusia. PT. Dunia Kimia Utama berlokasi di jalan

¹¹ Donni Juni Priansa, Fenny Damayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: CV. Alfabeta, 2015), hal. 125

raya Palembang Indralaya, kabupaten ogan ilir, provinsi Sumatera Selatan. PT. Dunia Kimia Utama merupakan industri pertama dan satu-satunya di Sumatera Selatan dalam memproduksi Asam sulfat dan Aluminium sulfat.¹²

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila didukung sepenuhnya oleh karyawan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila tidak ada kerjasama yang harmonis antar sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik diantara semua karyawan. Semua karyawan harus menjadi satu kesatuan yang utuh dan saling bekerja sama. Setiap karyawan apapun rendah kedudukannya dan kecil jasanya harus tetap mendapatkan penghargaan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.¹³

Faktor individu juga memberikan kemampuan yang tinggi akan memberikan keragaan produktivitas yang lebih baik yang ditentukan oleh aspek perilaku individu secara kognitif dan efektif. Karyawan yang mampu mengendalikan diri secara baik dan melakukan pekerjaannya yang telah ditentukan untuk memberikan hasil yang maksimal untuk PT. Dunia Kimia Utama. Menurut Gibson kemampuan yang telah tertanam dalam diri seseorang yang dapat memberikan dampak positif sehingga didalam pekerjaannya menerbitkan hasil yang optimal.¹⁴

Faktor sosial suatu kepedulian terhadap karyawan agar mendapatkan hasil terbaik. Tentunya sesama antar manusia saling membutuhkan untuk memenuhi

¹² [Http://Dunia Kimia Utama PT-Kota.com](http://DuniaKimiaUtamaPT-Kota.com), 28 Oktober 2018.

¹³ Yuli Sri Centika, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, (Penerbit: Universitas Muhammadiyah Malang, 2012), hal. 231

¹⁴ Gibson, Perilaku Dan Manajemen Organisasi, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2006), hal. 112

kebutuhan hidupnya dan saling memberikan dukungan. Seseorang yang dapat berinteraksi terhadap individu lain dan memberikan dampak positif terhadap sesamanya dan memiliki timbal balik terhadap sesama sehingga dapat saling membantu antar sesamanya guna untuk memenuhi kebutuhannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki hasil yang memuaskan terhadap dirinya sendiri.¹⁵

Perusahaan telah memberikan jaminan sosial kepada karyawan, memberi perlindungan bagi tenaga kerja, perusahaan bekerja sama dengan badan penyelenggaraan jaminan sosial dalam bentuk pengobatan biaya pengganti pada saat tidak bekerja atau santunan, biaya santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang akibat dari peristiwa-peristiwa tertentu sewaktu menjalankan kerjanya dan jaminan hari tua.¹⁶

Faktor organisasi Sering dipahami sebagai kelompok orang yang sering berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk pencapaian tujuan atau jumlah sasaran yang telah disepakatikan secara bersama, memberikan pengaruh positif sehingga para pegawai dapat memberikan hasil yang baik Segala peraturan yang ada dipatuhi oleh karyawan sehingga dapat dirasakan secara efektif dan

¹⁵ Susanto, AB, Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis, (Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 1997), hal. 101

¹⁶ Hartatik Indah Puji, Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, (Yogyakarta: Laksana, 2014), hal. 224

karyawan dapat bekerja secara nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja juga dapat meningkatkan semangat dan keagresifan dalam bekerja.¹⁷

Faktor lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan.¹⁸

Adapun usaha yang dilakukan PT. Dunia Kimia Utama untuk mengurangi resiko kecelakaan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat antara lain menyediakan alat pengaman atau pelindung diri, penggunaan petunjuk-petunjuk tanda bahaya, memberikan pelatihan-pelatihan tentang kesehatan keselamatan kerja PT. Dunia Kimia Utama beropersi selama 24 jam perhari secara terus menerus untuk produksi Asam sulfat.¹⁹

Berdasarkan beberapa fenomena dan urain diatas, maka peneliti menarik kesimpulan dan mengangkat judul penelitian yaitu **Pengaruh Faktor Individu, Sosial, Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan.**

¹⁷ Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi Organization alBehavior, (Jakarta: Selemba Empat, 2008), hal. 31

¹⁸ Sarwono Prawirohardjo, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan, (Jakarta: Yayasan Bina Pustaka, 2005), hal. 27

¹⁹ [Http://Dunia Kimia Utama PT-Kota.com](http://DuniaKimiaUtamaPT-Kota.com), 28 Oktober 2018.

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar faktor individu terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan?
2. Seberapa besar faktor sosial terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan?
3. Seberapa besar faktor organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan?
4. Seberapa besar faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan?
5. Bagaimana pengaruh faktor individu, sosial, organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar faktor individu terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor sosial terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar faktor organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan.

5. Untuk mengetahui pengaruh faktor individu, sosial, organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dasar yang berhubungan dengan Pengaruh faktor individu, sosial, organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan bagi penulis serta masukan informasi mengenai pengaruh faktor individu, sosial, organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan./

3. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama yaitu pengaruh faktor individu, sosial, organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Dunia Kimia Utama Indralaya Utara Sumatera Selatan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan pada penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

- BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadialasan yang melatarbelakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.
- Bab II: Merupakan bab landasan teori dan pengembangan hipotesis yang memuat teori-teori relevan yang dapat menjadi landasan penulisan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, pengembangan hipotesis.
- Bab III: Merupakan bab metodologi penelitian, desain penelitian, sumber dan jenis data penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data penelitian, variabel, definisi, indikator dan skala pengukuran variabel penelitian, instrument penelitian teknik analisis data.
- Bab IV: Merupakan bab hasil dan pembahasan yang menjelaskan analisis deskriptif data, analisis deskriptif variabel, dan analisis statistik.
- Bab V: Merupakan bab penutup yang menjelaskan tentang kesimpulan dan saran peneliti.