

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yang ada di dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, karena kunci keberhasilan organisasi berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu organisasi. Apapun bidang usaha yang dijalankan organisasi, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia diperguruan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan usaha organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

Institut Pertanian Bogor merupakan lembaga pendidikan tinggi pertanian yang berkedudukan di Bogor. Untuk kegiatan operasional Rektor dan Wakil Rektor IPB dibantu oleh unit administrasi berbentuk Kantor dan Direktorat, salah satunya adalah Direktorat Pengembangan Bisnis dan Kewirausahaan IPB. Direktorat Pengembangan Bisnis dan Kewirausahaan IPB adalah unit yang bertugas menyusun konsep dan mengembangkan kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya dan IPTEKS IPB dalam kaitannya pengembangan bisnis dan kemitraan baik dengan pemerintah, swasta dan masyarakat pada umumnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik Individu adalah kepribadian seseorang yang merupakan gabungan dari ciri fisik dan mental, yang menjadi identitas individu. Karakteristik individu juga terdiri atas sejumlah aspek atau dimensi tertentu dari suatu kriteria pada masing-masing individu, aspek tersebut yaitu karakteristik biografis, karakteristik kemampuan, karakteristik kepribadian, dan karakteristik belajar.

Pada Kantor Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor terdapat hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti karakteristik biografis (perbedaan usia) dan karakteristik kemampuan karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel mengenai usia dan kemampuan karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor.

Tabel 1
Usia Karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis
Dan Kewirausahaan IPB Bogor
Tahun 2019

No	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 30	20	30%
2	31 – 40	24	36%
3	41 – 50	15	23%
4	51 – 56	7	11%
	Total	66	100%

Sumber : Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor

Tabel 1 di atas menunjukkan usia karyawan pada Direktorat pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB yang berbeda, dari data di atas menunjukkan bahwa 20 karyawan atau sebesar 30% berusia < 30 tahun, 24 karyawan atau sebesar 36% berusia 31 – 40 tahun, 15 karyawan atau sebesar 23% berusia 41 – 50 tahun, dan 7 karyawan atau sebesar 11% berusia 51 - 56 tahun. Karyawan yang berusia 51 – 56 tahun adalah usia mendekati pensiun dimana kinerja mulai menurun. Karyawan yang usianya 51 - 56 tahun yang bekerja di lapangan dan pekerjaan lapangan menuntut keterlibatan kemampuan fisik, maka usia bisa dijadikan sebagai patokan utama untuk menilai karyawan memiliki atau kurang produktif atau pun produktif tetapi tidak efektif.

Tabel 2
Kemampuan Intelektual Karyawan
Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor
Tahun 2019

No	Kemampuan Intelektual	Bobot	Persentase
1	Pengetahuan tentang pekerjaan	40	40%
2	Pemahaman tentang pekerjaan	35	35%
3	Keterampilan dalam pekerjaan	25	25%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa kemampuan intelektual karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor yaitu, pengetahuan tentang pekerjaan sebesar 40%, pemahaman tentang pekerjaan sebesar 35%, dan keterampilan dalam pekerjaan sebesar 25%, bobot terendah adalah keterampilan dalam pekerjaan sebesar 25%. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila karyawan kurang terampil dalam pekerjaan maka hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB harus mengadakan pelatihan kerja, manfaat pelatihan kerja bagi karyawan akan menambah keterampilan karyawan dibidangnya dan bagi perusahaan mempunyai karyawan yang ahli dan terampil, dan akan meningkatkan kinerja karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan beraktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, berdasarkan hal itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan karena lingkungan kerja yang baik dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja yang dilakukan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya pula lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat aktivitas karyawan. Berikut tabel mengenai lingkungan kerja non fisik Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor.

Tabel 3
Tabel Lingkungan Kerja Non Fisik
Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor
Tahun 2018

No	Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Target	Aspek Realisasi	Keterangan
1	Tingkat Kebisingan	Tenang dan tidak bising	Tidak tenang dan bising	Mesin yang digunakan karyawan lapangan di waktu jam kerja mengganggu karyawan lain seperti mesin pemotong rumput, mesin bor dan mesin penyedot air
2	Keamanan	Aman dan nyaman	Aman dan nyaman	Lingkungan kerja aman dan nyaman karena ada sekuriti dan CCTV

No	Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Target	Aspek Realisasi	Keterangan
3	Suhu udara	Suhu udara diruang kerja sangat nyaman	Suhu udara diruang kerja sangat nyaman	AC setiap ruangan kerja berbeda beda, ruang kerja dengan luas : 18 m2 (AC 1 PK) 36 M2 (AC 2 PK)
4	Pencahayaan	Tiap ruangan di lingkungan kerja memiliki pencahayaan yang baik	Tiap ruangan di lingkungan kerja memiliki pencahayaan yang baik	Pencahayaan baik diruang kerja dan ruang gedung karena selain dilengkapi lampu, pencahayaan yang masuk dari luar cukup memadai

Sumber : Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa keamanan, suhu udara, dan penerangan ruang kantor Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor sudah memenuhi target akan tetapi ada yang kurang mencapai target yaitu kurang nyamannya ruang kantor karena suara bising oleh mesin yang digunakan karyawan lapangan di waktu jam kerja, sehingga menyebabkan karyawan lain terganggu dan tidak konsentrasi bekerja. Hal ini membuat lingkungan kerja kurang nyaman dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Berikut tabel mengenai lingkungan kerja fisik (fasilitas) Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor.

Tabel 4
Lingkungan Kerja Fisik (Fasilitas)
Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor
Tahun 2019

No	Lingkungan Kerja Fisik (Fasilitas)	Besarnya	Kondisi
1	Komputer	33 Unit	Baik
2	Printer	22 Unit	Baik
3	Meja kerja	33 Unit	Baik
4	Kursi kerja	33 Unit	Baik
5	Lemari cabinet	15 Unit	Baik
6	Telepon	4 Line	Baik
7	AC	34 Unit	Baik
8	Lift	1 Unit	Rusak
9	Apar	9 Tabung	Baik
10	Genset	1 Unit	Kurang baik
11	CCTV	8 Kamera	Baik
12	Mushola	36 M2	Baik
13	Kamar mandi	8 unit	Baik

Sumber : Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa fasilitas yang disediakan oleh Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor belum maksimal dikarenakan ada beberapa fasilitas yang masih perlu direnovasi. Fasilitas seperti lift yang rusak akan mengganggu aktivitas karyawan dan genset yang bermasalah sehingga apabila terjadi mati listrik dari PLN sedangkan genset bermasalah maka akan menghambat pekerjaan karyawan yang menggunakan barang elektronik. Hal ini akan memberikan dampak terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merefleksikan sejauh mana kegiatan individu dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diri karyawan maupun dari dalam perusahaan tempatnya bekerja. Kinerja Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor dapat dilihat dari hasil rekapitulasi kehadiran dan kecepatan waktu hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis
Dan Kewirausahaan IPB Bogor Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Cuti	Ketidakhadiran
Januari	66	2	3	2	4	11
Februari	66	1	1	0	0	2
Maret	66	1	0	0	0	1
April	66	1	0	0	0	1
Mei	66	2	4	1	6	13
Juni	66	3	3	1	5	12
Juli	66	1	1	0	1	3
Agustus	66	0	0	0	0	0
September	66	1	1	0	0	2
Oktober	66	2	0	0	0	2
November	66	0	2	0	1	3
Desember	66	3	3	1	2	9
Jumlah		17	18	5	19	59
Presentase		29%	31%	8%	32%	100%

Sumber : Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor

Tabel 5 di atas merupakan rekapitulasi kehadiran karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor, absensi kehadiran yang ditetapkan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor

yaitu tidak boleh lebih dari 10% . Dapat diketahui bahwa menurut tingkat absensi karyawan bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Desember 2019 yaitu 17 karyawan atau sebesar 29% dinyatakan sakit, 18 karyawan atau sebesar 31% dinyatakan ijin, 5 karyawan atau sebesar 8% dinyatakan tanpa keterangan, dan 19 karyawan atau sebesar 32% dinyatakan cuti. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan selama tahun 2019 tidak memuaskan. Jumlah karyawan yang tidak hadir biasanya meningkat pada hari-hari yang berketepatan setelah usai hari libur nasional ataupun sebelum mendekati hari libur nasional pada bulan ataupun tanggal-tanggal tertentu. Hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda sehingga kinerja karyawan tidak efektif.

Tabel 6
Kecepatan Waktu Hasil Pekerjaan Divisi Teknisi
Karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan
IPB Bogor Bulan Juli 2019

No	Pekerjaan	Target Waktu Pekerjaan	Selesai Waktu Pekerjaan	Keterlambatan Waktu Pekerjaan
1	Perbaikan atap bocor ruang kantor	1 Hari	3 Hari	2 Hari
2	Perbaikan plafon atap ruang kantor	3 Hari	5 Hari	2 Hari
3	Pengecatan ruang kantor	3 Hari	6 Hari	3 Hari
4	Pengecatan pagar kantor	5 Hari	8 Hari	3 Hari

Sumber : Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa kecepatan waktu hasil pekerjaan karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor tidak mencapai waktu yang telah di targetkan, yaitu perbaikan atap bocor ruang kantor terjadi keterkambatan selama 2 hari, perbaikan plafon atap ruang kantor terjadi keterlambatan selama 2 hari, pengecatan ruang kantor terjadi keterlambatan selama 3 hari, dan pengecatan pagar kantor terjadi keterlambatan selama 3 hari. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan divisi teknisi Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor”**.

B. Identifikasi Masalah

Dengan adanya latar belakang yang telah ditemukan penulis di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang muncul sebagai berikut :

1. Usia dan kemampuan intelektual karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Fasilitas yang kurang dan kebisingan di lingkungan kerja menyebabkan karyawan terganggu dan tidak konsentrasi dalam bekerja.

3. Kebiasaan karyawan yang absen di hari kerja dan kecepatan waktu pekerjaan yang tidak sesuai target menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda sehingga kinerja karyawan tidak efektif.

C. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka penulis membatasi masalah-masalah yang diidentifikasi yaitu mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor ?
3. Apakah karakteristik individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Kewirausahaan IPB Bogor dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang karakteristik Individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam hal ini penulis menguraikan dan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Yaitu bab yang menguraikan dan menjelaskan mengenai beberapa teori yang digunakan sebagai dasar dan pedoman dalam menganalisis permasalahan yang diajukan. Bab ini berisikan mengenai pengertian karakteristik individu, pengertian lingkungan kerja dan pengertian kinerja karyawan.

BAB III Metode Penelitian

Yaitu bab yang menguraikan dan menjelaskan tentang metodologi penelitian, waktu dan tempat penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Yaitu bab yang menguraikan dan menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

BAB V Penutup

Yaitu bab yang berisi kesimpulan hasil dan saran serta hasil penelitian.