

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif seiring dengan berjalannya era globalisasi. Hal ini tentu saja akan menambah tantangan dan hambatan bagi dunia usaha yang dituntut untuk tidak hanya dapat tetap *survive* tetapi juga harus berkembang. Perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien serta manusia sebagai sumber daya dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Salah satu contohnya adalah tenaga kerja atau karyawan di Pabrik Roti skala menengah dikota Padang.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawan yang memberikan hasil maksimal dalam pekerjaan. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal serta asset yang berperan penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, Pabrik Roti skala menengah dikota Padang harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kemajuan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan atau kecanggihan teknologi yang dimiliki, melainkan pada penerapan kedisiplinan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pabrik Roti skala menengah dikota Padang.

Dengan adanya prestasi kerja yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih terpacu dalam bekerja agar tercapainya hasil kerja karyawan yang lebih tinggi. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (**Mangkunegara, 2013:67**). Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tercapainya target perusahaan. Berikut jumlah karyawan Pabrik Roti skala menengah di Kota Padang :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pabrik Roti Berskala Menengah Di Kota Padang

No	Nama Pabrik Roti	Jumlah (orang)
----	------------------	----------------

1	New Prima	32
2	Golden Tulip	28
3	Umu Bakery	30
4	Sungai bong	40
Jumlah		130

Sumber: Pabrik Roti skala menengah dikota Padang 2018

Namun pada kenyataannya sebagian karyawan masih belum mampu melaksanakan tugas dengan baik, masih banyak tugas yang tertunda penyelesaiannya bahkan target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sering tidak tercapai dan sebagian besar karyawan masih kurang bisa memanfaatkan sarana dan prasarana dengan baik.

Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen karyawan yang ada pada karyawan Pabrik Roti skala menengah di kota Padang. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya.

Berikut merupakan hasil dari kinerja Pabrik Roti skala menengah di kota Padang, yang dapat digambarkan melalui pencapaian target dan realisasi produksi, sebagai berikut :

Table 1.2 Target dan Realisasi Produksi Pabrik Roti Skala Menengah Di Kota Padang Tahun 2018

Bulan	Target (Bungkus)	Realisasi (Bungkus)	Pencapaian Target (%)
Januari	71150	70230	98.71
Februari	70251	65540	93.29
Maret	75460	58975	78.15
April	80880	43518	53.81
Mei	89950	88750	98.67
Juni	89870	67985	75.65
Juli	85643	68412	79.88
Agustus	85550	45682	53.40
September	80210	47985	59.82
Oktober	86720	47968	55.31
November	87795	59876	68.20
Desember	87785	69764	79.47
Jumlah rata-rata produksi			74.53

Sumber : Pabrik Roti Skala Menengah Di Kota Padang

Perusahaan telah menetapkan minimal jumlah produksi roti perbulannya yaitu sebesar 80%, berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian target perbulan dalam kurun waktu satu tahun tidak tercapai karena hanya menghasilkan rata-rata pencapaian sebesar 74,53%. Hal tersebut menggambarkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompensasi masih kurang baik, dan bisa mengganggu proses jalanya kegiatan bekerja dan sistem-sistem yang telah direncanakan sebelumnya. Indikasi yang dapat memperlihatkan adanya pelanggaran kerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian hasil prestasi kerja pegawai.

Banyak faktor yang menjadikan suatu perusahaan berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada salah satunya karakteristik individu. Menurut **(Panggabean dalam Prasetyo, 2014:29)**, karakteristik individu merupakan karakter

seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakteristik individu merupakan pembentuk perilaku karyawan yang menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan oleh atasan mereka. Setiap karyawan mempunyai karakteristik individu yang melekat dalam diri para karyawan, watak dan perilaku berbeda yang disebabkan oleh beberapa hal yakni latar belakang pendidikan dan pengalaman dari setiap individu itu sendiri. Keberagaman watak dan perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya setiap kegiatan perusahaan yang bukan hanya berdampak pada hasil yang diperoleh tetapi juga berdampak pada perusahaan lain yang membutuhkan jasa dari perusahaan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan Pabrik Roti skala menengah dikota Padang adalah lingkungan kerja yang ada di Pabrik Roti skala menengah dikota Padang. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maka karyawan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja yang kondusif pada Pabrik Roti skala menengah dikota Padang dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan prestasi kerja. Menurut **(Sedarmayanti dalam Dewi, 2013:2)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semua perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan karyawan dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan para karyawan mematuhi segala upaya kedisiplinan.

Selain karakteristik individu dan lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan Pabrik Roti skala menengah di kota Padang adalah kompensasi. Berikut rata-rata kompensasi yang diterima oleh karyawan Pabrik Roti skala menengah di kota Padang, sebagai berikut :

Tabel 1.3 Rata-rata Kompensasi Karyawan Pabrik Roti Skala Menengah Di Kota Padang

No	Nama Pabrik	Rata-rata Kompensasi (+/-)
1	New Prima	Rp 3.000.000
2	Golden Tulip	Rp 3.000.000
3	Umu Bakery	Rp 2.800.000
4	Sungai Bong	Rp 3.500.000
Jumlah rata-rata kompensasi		Rp 3.075.000

Sumber : Pabrik Roti Skala Menengah Dikota Padang

Menurut (Hasibuan, 2016:55) kompensasi adalah semua pendapatan uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti yang diharapkan maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan prestasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan terhadap pengorbanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan kadang kala menjadi tolak ukur keberhasilan pekerjaan tersebut, hal ini berkaitan dengan kecenderungan manusia untuk memperoleh keberhasilan dan nilai lebih dari pengorbanan yang dilakukannya. Besarnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang, apabila kompensasi telah memenuhi kebutuhan seseorang karyawan maka akan menimbulkan prestasi kerja karyawan. Besarnya kompensasi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar seseorang karyawan, karena karyawan bekerja untuk merasa dihormati rekan dan pimpinannya.

Berdasarkan latar belakang pemikiran dan permasalahan atau fenomena di atas penulis tertarik dan terdorong untuk mengkaji dan menganalisis lebih lanjut tentang **Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Skala Menengah Di Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya prestasi kerja karyawan pada pabrik roti skala menengah di kota Padang.
2. Kurang berperannya karakteristik individu tiap karyawan pada pabrik roti skala menengah di kota Padang.
3. Kurang mendukungnya lingkungan kerja pada pabrik roti skala menengah di kota Padang.
4. Masih rendahnya kompensasi yang diterima karyawan pada pabrik roti skala menengah di kota Padang.
5. Minimnya kesadaran karyawan dalam bekerja pada pabrik roti skala menengah di kota Padang.
6. Masih adanya watak pembangkangan karyawan pada pabrik roti skala menengah di kota Padang.
7. Masih ditemukan rendahnya kepuasan kerja karyawan pada pabrik roti skala menengah di kota Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang di capai, disini penulis perlu memberi batasan terhadap masalah yang akan dibahas. Adapun batasan dari masalah ini adalah : hanya membahas tentang karakteristik individu, lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi kerja karyawan pada Pabrik Roti yang berskala menengah dikota Padang. Subjek penelitian ini yaitu pada pabrik roti skala menengah di kota Padang dan objek penelitian ini yaitu para karyawan pabrik roti skala menengah di kota Padang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Roti skala menengah dikota Padang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Roti skala menengah dikota Padang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Roti skala menengah dikota Padang?
4. Apakah karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Roti skala menengah dikota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dan manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Tujuan penelitian.
 - a. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Roti yang berskala menengah dikota Padang.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Roti yang berskala menengah dikota Padang.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Roti Yang berskala menengah dikota Padang.
 - d. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Roti yang berskala menengah dikota Padang.

2. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang karakteristik individu, lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi kerja.
- b. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

2) Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan masukan kepada pabrik roti New Prima Bakery, agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan karakteristik individu, lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi kerja.
- b. Sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai karakteristik individu, lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi kerja pada Pabrik Roti yang berskala menengah di kota Padang.