

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini semakin kompetitif dalam dunia bisnis kompetitif Itu akan alami Tambahkan tugas perusahaan apa yang dibutuhkan tidak bisa tetap sendiri pertahankan prestasimu tapi harus terus berkembang Menanggapi Ketentuan ini, Perusahaan perlu menentukan strategi dan kebijakan manajemen, khususnya dalam Kondisi untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia itu efektif dan efisien.

Sumber daya manusia salah satunya bagian penting dari perbaikan Kinerja organisasi diperlukan Pengembangan dan penyampaian kompetensi wewenang dan tanggung jawab Direncanakan, dikendalikan dan strategis Untuk sumber Personil perusahaan tidak bekerja dengan benar dan salah memiliki tujuan untuk dicapai perusahaan tidak berkembang bagus.

Oleh karena itu sumber daya ini harus dikelola dengan baik kepercayaan dipertanggung jawabkan di kemudian hari. untuk manajemen yang baik Dukungan membutuhkan pengetahuan Mengoptimalkan Pemberdayaan dan Manfaat sumber daya yang ada Perusahaan harus dapat memiliki sangat produktif, Mencapai tujuan perusahaan Didirikan. Penampilan yang bagus karyawan dapat membantu Sebuah perusahaan yang mencapai tujuannya dapat ditentukan oleh perusahaan perusahaan pendukung Keuntungan untuk kinerja tinggi Penurunan jumlah karyawan, merugikan perusahaan (Febriyanti et al., 2022).

Perusahaan berhasil karena mereka memiliki karyawan yang baik yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini penting karena divisi dan bagian perusahaan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan karyawan tersebut, dan hal ini mempengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti sifat kepribadian individu, disiplin kerja, lingkungan fisik, dan pemberdayaan SDM (sumber daya manusia). Hasibuan (2017: 9) menjelaskan bahwa manajemen merupakan ilmu dan keterampilan yang menata penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara ampuh guna mencapai tujuan terpilih. Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan

keterampilan mengelola jaringan dan peran tenaga kerja agar ampuh dalam membantu terwujudnya misi perusahaan, karyawan dan institusi.

Karyawan itu istimewa karena memiliki kepribadian yang berbeda-beda, yang membuat mereka unik dan mampu menyumbangkan kekuatan unik mereka sendiri kepada Perusahaan. Ananda & Sunuharyo (2018), menjelaskan karakteristik individu sebagai perbedaan individual yang terdapat dalam diri seseorang. Perbedaan individual meliputi kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan. Hal inilah yang nantinya akan terbawa saat individu tersebut berada didalam dunia kerja. Baik buruknya karakteristik individu seorang karyawan tergantung bagaimana cara mereka mengaplikasikannya (Chusminah & Haryati, 2019).

Fahmi (2019) Jika karyawan mengetahui tentang karakteristik unik orang-orang di bidang pekerjaannya, itu akan membantu mereka fokus pada pekerjaannya dan merasa lebih bertanggung jawab Kridharta dan Rusdianti (2017) berpendapat bahwa karakteristik individu yang melekat pada masing-masing karyawan akan berbeda antara satu dengan lainnya. Pegawai dengan kemampuan kerja yang baik, bertanggung jawab dan memiliki minat yang baik terhadap pekerjaannya serta memiliki sifat yang terbuka dengan atasan maupun rekan kerja, maka pegawai tersebut merupakan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi.

Penelitian Supriyanto et al (2017) menyimpulkan bahwa karakteristik individu yang terdiri dari usia, lama bekerja, lingkungan sosial, pengalaman, nilai individu serta kemampuan dan keterampilan merupakan aspek penting yang dapat digunakan sebagai penetapan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. mengungkapkan bahwa karakteristik individu merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan sebagai bahan rekomendasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Anggarini et al 2021).

Disiplin penting dalam organisasi mana pun, karena membantu mencegah kesalahan, masalah, dan kecelakaan. Rivai (2017 : 221) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat

meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja.

“Disiplin adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma yang relevan.”. Mengetahui kewajiban seseorang dan mengadopsi sikap kesadaran memungkinkan seseorang untuk secara sukarela mengikuti semua aturan. Akibatnya, dia akan mematuhi dan menjalankan semua tugasnya dengan benar tanpa ada paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan “kemauan” adalah sikap, tingkah laku, dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan bisnis, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Anggarini et al 2021).

Praktik pelatihan yang buruk di perusahaan berdampak negatif pada karyawan, yang jelas berdampak pada kinerja karyawan yang buruk, terlepas dari lingkungan pendidikan atau pekerjaan kimiawi yang dilakukan bersama. Kondisi kerja fisik dan non fisik tercermin dalam kinerja karyawan, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik berdampak pada kinerja karyawan yang buruk, meskipun lingkungan kerja non fisik karyawan relevan dengan aktivitas pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan meningkat. tempat kerja perusahaan mencerminkan lingkungan kerja yang positif. Perhatikan sampai staf pergi. Gunakan waktu dan sumber daya Anda dengan bijak.

Lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, namun dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut (Astutiningtyas et al 2021).

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat (Kristanti 2017).

Kinerja dapat ditingkatkan melalui pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja seseorang merupakan representasi dari hasil dari proses yang mereka gunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja setiap orang sangat menentukan karena berdampak pada berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Wibowo (2017) Memberdayakan sdm dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab.

Selanjutnya Wibowo (2017) Pemberdayaan merupakan interaksi antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Sedangkan menurut berpendapat bahwa pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan (Nuruzzaman et al 2021).

Untuk semua organisasi Perusahaan, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Semakin banyak karyawan berkinerja tinggi yang dimiliki perusahaan, semakin produktif secara keseluruhan dan semakin besar kemungkinan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat saat ini. Afandi,(2018), kinerja adalah 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Karyawan harus mampu memenuhi kewajiban dan tanggung jawab efektif dan efisien kesuksesan Karyawan dapat diukur dengan kepuasan mereka Penurunan keluhan konsumen dan mencapai tujuan yang optimal.

PT. Gumug GRC merupakan salah satu perusahaan industri GRC dengan bahan baku pembuatannya itu bermula pada percetakan dengan bahan baku Besi, Semen, Pasir, dan Serabut Casting. Karyawan yang bekerja di PT Gumug GRC Permasalahan yang masih muncul dalam suatu perusahaan terhadap karyawan adalah rendahnya karakteristik individu, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan pemberdayaan sdm yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan PT. Gumug GRC Tahun 2018-2020**

No	Indikator	Presentase Bobot	Realisasi		
			2018	2019	2020
1	Kualitas Kerja	100%	75%	80%	75%
2	Kuantitas	100%	70%	80%	75%
3	Efisiensi	100%	75%	70%	80%
4	Disiplin Kerja	100%	80%	75%	85%
<b>Nilai Rata-rata</b>		<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>76,25%</b>	<b>78,75%</b>

Sumber: PT. Gumug GRC, 2020

Pada table 1.1 pencapaian hasil kerja karyawan dapat diketahui bahwa kualitas karyawan PT. Gumug GRC belum dikatakan ideal karena masih terjadi fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 realisasi kinerja karyawan sebesar 75%, pada tahun 2019 realisasi kinerja karyawan sebesar 76,25% sebaliknya di tahun 2020 realisasi kinerja karyawan sebesar 78,75%. Sehingga bisa dilihat kalau evaluasi kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir masih dibawah standar sasaran industri. Manajemen industri berupaya mencari pemecahan dalam tingkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik pada penelitian Judul berlanjut: **“Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GUMUG GRC”**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. GUMUG?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. GUMUG?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. GUMUG?
4. Apakah Pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. GUMUG?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan di PT. GUMUG
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. GUMUG
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan di PT. GUMUG
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan di PT. GUMUG.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian di atas diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Untuk Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menangani kinerja karyawannya dan menjadi acuan atau pertimbangan bagi perusahaan terkait masalah Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Gumug GRC

#### **2. Untuk Masyarakat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sumber referensi yang memberikan informasi teoritis dan empiris bagi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Untuk Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia penerus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.