

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan terutama dalam kemajuan zaman saat ini, dimana persaingan di dunia semakin ketat dan cepat terutama persaingan antar perusahaan. Kondisi tersebut menuntut suatu perusahaan untuk mempunyai keunggulan dalam bersaing salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan menciptakan sumber daya manusia yang profesional, karena sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan mampu meningkatkan daya saing. Menurut Syamsuddinnor (2014) sumber daya manusia merupakan modal utama dalam suatu perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal merupakan salah satu cara perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Wendi, 2017).

Menurut Nawawi (2014) sumber daya manusia merupakan seseorang yang bekerja yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak perusahaan atau dapat disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan tercapainya suatu tujuan perusahaan (Hasibuan,2002), meskipun perusahaan mempunyai alat- alat teknologi yang canggih tapi tidak

akan memberikan manfaat yang maksimal jika tidak ada peran aktif dari sumber daya manusia (karyawan). Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia maka perusahaan harus dapat melihat kemampuan karyawannya yang tercermin dari kinerja, karena kinerja merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Menurut Sudarmanto (2009) perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik, untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Moehariono (2010) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etik. Sedangkan menurut Simanjuntak (2015) kinerja karyawan merupakan tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Pada hakikatnya kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas, dengan kinerja yang baik karyawan akan merasakan puas dan bangga. Perbaikan hasil kinerja karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas

merupakan salah satu tujuan dari kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan tentang setiap karakteristik individu yang ada dalam diri karyawan, hal ini dikarenakan karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sopiah, 2010). Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Huriyati, 2011). Setiap individu mempunyai kepribadian yang berbeda-beda yang menjadikan individu mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu dalam diri karyawan menurut (Husein, 2012). Perbedaan karakteristik individu dalam diri karyawan menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan, karyawan dengan karakteristik yang baik akan memberikan kinerja yang baik sehingga hasilnya menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan.

Begitupun sebaliknya, karyawan dengan karakteristik individu yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang, hal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan mempunyai kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Agar tujuan perusahaan nantinya bisa dicapai, dalam diri seorang karyawan juga dibutuhkan kemampuan yang lebih terstruktur agar nantinya bisa mengeksploitasi berbagai kinerja yang akan menghasilkan produktivitas. Kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karakteristik individu agar seorang karyawan

memaksimalkan kinerjanya (Wahjono, 2010). Selain dari kemampuan ada juga kepribadian yang merupakan faktor yang mempengaruhi karakteristik individu, menurut Robbins (2008) kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seseorang karyawan bereaksi dan berinteraksi antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

Selain karakteristik individu yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Menurut Khoiriyah (2009) lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan beraktivitas sehari-hari. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dapat menciptakan rasa tidak nyaman bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat membuat para karyawan menjadi tidak efektif dan efisien dalam bekerja.

Karena dengan kinerja karyawan yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya. Dengan lingkungan kerja yang baik mempermudah karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja dan dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga

meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan (Sunuharyo, 2019). Sebaliknya apabila lingkungan kerja disuatu perusahaan buruk dapat menghambat aktivitas karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan tidak bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kinerjanya (Nitisemito,2000).

Menurut Nurhaida (2010) lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menciptakan gairah kerja bagi karyawan, sehingga produktivitas dan prestasi kerja karyawan akan meningkat merupakan manfaat dari lingkungan kerja.

Dari uraian diatas menjelaskan bagaimana pentingnya peran karakteristik karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan di kemajuan zaman saat ini. Tidak hanya memiliki peranan yang

penting uraian diatas juga menunjukkan demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaan harus sesuai dengan karakteristik individu karyawannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Mempunyai karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin cepat pula tujuan perusahaan tercapai. Untuk melihat secara langsung bagaimana karakteristik individu dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport.

Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport merupakan Bandar Udara baru Yogyakarta yang beralamat di Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta, yang berdiri di tanah seluas 600 hektar dan diperkirakan menghabiskan biaya Rp 9 triliun. Dan diperkirakan bakal memiliki hanggar seluas 371.125 meter persegi yang direncanakan bakal sanggup menampung hingga sebanyak 28 unit pesawat. Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport memiliki terminal seluas 210.000 meter persegi dengan kapasitas 20 juta penumpang per tahun, untuk menunjang hal tersebut Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport menyerap kurang lebih 3000 karyawan. Dengan melakukan penelitian tersebut diharapkan dapat mengetahui apakah kinerja karyawan Angkas Pura di bandara Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport sudah berjalan dengan optimal dengan adanya pengaruh karakteristik karyawan dan

lingkungan kerja.

Untuk mengetahui kinerja karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport, penulis memilih untuk menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul:

“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANGKASA PURA DI BANDAR UDARA YOGYAKARTA INTERNASIONAL AIRPORT”

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

1. Bagaimana karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport?
3. Bagaimana karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport?

#### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara lebih fokus, maka penulis perlu membatasi variabel penelitian yang diangkat dan untuk menghindari pembahasan pokok masalah yang menyimpang dari topik penelitian. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian hanya yang berkaitan dengan

**“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport”.**

**D. Tujuan dari penelitian ini adalah:**

1. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport.
2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport.
3. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport.

**E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran yang berguna bagi Bandar Udara Yogyakarta International Airport dan dapat mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta International Airport.

2. Untuk pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan



dan wawasan.

3. Untuk penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara YIA dan dapat mempraktekkan teori yang di dapatkan saat kuliah pada keadaan yang sebenarnya di perusahaan.

