

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan suatu perusahaan, lembaga maupun instansi. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, tanpa peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah para pegawai atau karyawan pada suatu perusahaan.

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Salah satu faktor kemajuan perusahaan atau instansi adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari penilaian kerja pada perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau instansi juga diperlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) supaya aktivitas yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik serta dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Perusahaan dituntut untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

(Rosita, 2022) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja oleh pegawai atau karyawan terhadap perusahaan. Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan dan

pegawai. Begitu pula sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk juga akan berdampak negatif pada kemajuan perusahaan. Karena kinerja perusahaan bergantung pada kinerja pegawai. Dengan kinerja yang bagus, maka target produksi dan permintaan pelanggan dapat terpenuhi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi karakteristik biografis, upah, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain. Banyak faktor yang dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja pegawai untuk mendukung kualitas kerja sumber daya manusia.

Karakteristik individu atau karakteristik biografis merupakan sifat khusus yang mendukung kemampuan karyawan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya (Saragih et al., 2022). Setiap pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi mempunyai karakteristik yang berbeda. Perbedaan karakteristik ini juga mempengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia dan masa kerja.

Karakteristik biografis pada aspek usia menunjukkan pada pegawai yang telah berusia tua akan mengalami penurunan kinerja seiring dengan bertambahnya usia. Pegawai dengan usia muda, cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan meningkat. Sedangkan yang dimaksud dengan aspek masa kerja dalam karakteristik biografis adalah semakin lama masa kerja seorang pegawai, maka semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan dan semakin luas pengetahuan yang telah dimengerti. Sehingga pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, efektif dan efisien dibandingkan dengan pegawai yang masa kerjanya masih sedikit. Karena pegawai

dengan masa kerja yang sedikit memiliki pengalaman kerja yang minimal dan berpengaruh pada pencapaian kinerja pegawai.

Aspek berikutnya dalam karakteristik biografis adalah jenis kelamin, faktor ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai wanita lebih baik karena lebih bersedia untuk mematuhi peraturan dibandingkan pegawai pria yang lebih agresif akan harapan untuk sukses. Aspek lainnya yang termasuk dalam karakteristik biografis adalah status perkawinan. Pada aspek ini diketahui bahwa pegawai yang sudah menikah akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari kinerja pegawai yang belum menikah. Hal tersebut dikarenakan pegawai yang belum menikah seringkali mencari pekerjaan lain, sehingga pekerjaan relatif tidak menetap dan akan mempengaruhi penurunan kinerja serta minimnya pengetahuan dan pengalaman kerja. Karakteristik ini diharapkan mampu menyelaraskan keadaan didalam bekerja. Selain karakteristik biografis, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu rekrutmen pegawai.

Untuk menunjang kinerja pegawai, perusahaan atau instansi tentunya akan mengadakan rekrutmen sebagai sarana pemilihan pegawai baru. Menurut (Suparyanto dan Rosad, 2020) berpendapat bahwa rekrutmen adalah proses pencarian tenaga kerja baru sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Rekrutmen merupakan serangkaian proses mencari, menemukan dan menetapkan calon tenaga kerja dengan karakteristik khusus yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah upaya suatu organisasi dalam perusahaan yang

membutuhkan suatu kerja sama setiap pegawai, sehingga mampu menghasilkan pegawai yang berkualitas dalam keahliannya. Melalui proses rekrutmen, perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja atau pegawai baru yang ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya. Hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain karakteristik biografis dan rekrutmen, aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang lain adalah *work environment* atau lingkungan kerja. *Work environment* atau lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan terhadap para pegawainya. Menurut (Hartini, 2021) lingkungan kerja mempengaruhi seorang tenaga kerja untuk memperoleh rasa aman, nyaman, dan rasa puas dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja atau *work environment* mencakup bagaimana para pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan terhadap pekerjaannya.

Hal tersebut dapat dilihat dari para pegawai yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, maka pegawai tersebut akan bermalas-malasan, menunda pekerjaan, mengeluh dan dapat menyebabkan penurunan kinerja sehingga berdampak terhadap tidak maksimalnya pegawai untuk dapat mencapai target produksi dan memenuhi permintaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif adalah salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Sedangkan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan ketenangan dan kenyamanan sehingga pegawai dapat bekerja dengan senang dan giat untuk bekerja.

Pusat Veteriner Farma (Pusvetma) adalah suatu instansi pemerintah yang merupakan unit pelaksana teknis bidang kesehatan hewan dibawah Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan yang bertugas untuk melaksanakan produksi, pengujian, distribusi dan pemasaran serta pengembangan produk vaksin, antisera, diagnostika dan bahan biologis lainnya. Dalam sumber daya manusia nya, Pusvetma memiliki banyak pegawai yang mendekati pensiun dan sudah berusia lanjut. Regenerasi pegawai yang masuk hanya sedikit, sedangkan target produksi banyak serta permintaan pelanggan yang meningkat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan diteliti adalah karakteristik biografis, rekrutmen pegawai dan *work environment* dalam perusahaan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Veteriner Farma Surabaya?
2. Apakah rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Veteriner Farma Surabaya?
3. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Veteriner Farma Surabaya?
4. Apakah karakteristik biografis, rekrutmen pegawai, dan *work environment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Veteriner Farma Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan pada Pusat Veteriner Farma Surabaya yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja pegawai pada Pusat Veteriner Farma Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Pusat Veteriner Farma Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap kinerja pegawai pada Pusat Veteriner Farma Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis, rekrutmen pegawai, dan *work environment* terhadap kinerja pegawai pada Pusat Veteriner Farma Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pusat Veteriner Farma Surabaya
Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan dan masukan bagi para pembuat kebijakan dan memberikan hasil berupa informasi kepada perusahaan yang bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran yang terkait dengan karakteristik biografis, rekrutmen pegawai dan *work environment* terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia

serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

HALAMAN SENGAJA DIKOSONGKAN