

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan zaman yang semakin pesat menuntut penyesuaian diri yang cepat pula, tidak terkecuali untuk suatu perusahaan. Era modern yang segalanya sudah dimudahkan dengan teknologi yang semakin canggih membuat siklus perubahan semakin cepat pula. Suatu perusahaan yang tidak bisa menyesuaikan diri dengan keadaan, maka bersiaplah untuk mundur dari persaingan yang ada. Tidak hanya dari segi teknologi penyesuaian harus dilakukan, dari segi sumber daya manusianya pun perlu untuk dikembangkan lagi. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2008) sumber daya manusia adalah sumber daya yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik. Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi dan meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi, maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia / karyawan yang baik. Tanpa adanya peran sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi itu. Tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya karakteristik individu (Rendi dkk., 2014).

Menurut Robbins (2003) karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing karyawan sehingga mempengaruhi dalam perilaku kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kerjanya pun berbeda-beda. Karakteristik Individu berupa pengalaman kerja

dan kemampuan (*ability*) yaitu suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Selain karakteristik individu karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing – masing karyawan sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan maju merupakan salah satu dari orang yang memahami tanggungjawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, mendapatkan informasi dan pengetahuan akan hasil kerja yang didapatkan, serta mengetahui manfaat yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Hal – hal tersebut merupakan ciri – ciri dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Saat karakteristik yang ada didalam pekerjaan sesuai dengan karakteristik individu karyawan maka akan semakin menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi untuk bekerja dengan lebih giat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sangat mendukung suasana kerja akan mempengaruhi pegawai atau karyawan tinggal atau nyaman berada pada organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. (Mardiana,2005).

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Primatexco Indonesia di Batang, Jawa Tengah. PT. Primatexco Indonesia merupakan suatu perusahaan tekstil dengan status Join Venture atau kerja sama antar negara, yang memproduksi kain grey. Komposisi

kepemilikan saham 51% untuk pemegang saham lokal PT. GKBI (Gabungan Koperasi Batik Indonesia). Untuk menunjang kinerja perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi guna menciptakan produk yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan konsumen dan menjadi *competitor* yang kuat bagi perusahaan lain dengan bidang usaha yang sama. Kinerja karyawan yang dapat dicapai secara maksimal juga digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan sesuai dengan visi misi yang telah ditentukan. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Primatexco Indonesia yang meliputi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Kerja Karyawan.

Sistem pengelolaan sumber daya manusia di PT Primatexco Indonesia sudah cukup canggih dengan menggunakan *fingerprint* sehingga absensi karyawan terpantau dengan jelas. Meskipun sudah menggunakan alat yang canggih tetap saja ada beberapa karyawan yang kadang datang terlambat. Hal ini berdampak pada waktu kerja yang kurang maksimal. Fenomena yang ditemukan di perusahaan menjadi landasan peneliti untuk menjadikan PT Primatexco Indonesia sebagai objek penelitian.

Terdapat perbedaan hasil penelitian antara hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian pertama dilakukan oleh Isrorina dan Setyowati (2009) dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Iklim Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan”. Penelitian ini mengemukakan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ananda dan Sunuharyo (2018) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)” mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut

menyimpulkan dua hal yang berbeda sehingga ada sebuah *research gap* yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMATEXCO INDONESIA BATANG”**

## **1.2. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang dapat diketahui bahwa persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan perlu melakukan penyesuaian seperti halnya meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan PT Primatexco Indonesia. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang canggih sekalipun tidak membuat karyawan sangat patuh karena karakter individu berbeda-beda.

Banyak faktor ataupun variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, mulai dari faktor internal individu sampai faktor eksternal individu. PT Primatexco Indonesia tentunya tidak ingin tersingkir dari persaingan pasar modern yang menuntut perkembangan dan penyesuaian dari berbagai sektor.

Kinerja karyawan akan menjadi fokus dalam penelitian ini. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan pun akan ikut meningkat. Akan diambil beberapa variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

### **1.2.2. Batasan Masalah**

Agar ruang lingkup permasalahan tidak terlalu luas, maka perlu adanya pembatasan dalam penelitian ini. Penelitian ini akan membatasi variabel permasalahan yang hanya berfokus pada faktor-faktor yang relevan dengan fenomena yang ada di perusahaanyaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi, dan lingkungan kerja.

### **1.2.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan?

2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti bertujuan untuk,

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat akademis
  - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen serta dapat digunakan untuk penelitian berikutnya khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat di tindak lanjuti terkait dengan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
  - b. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta merupakan kesempatan untuk menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang didapat di masa kuliah.
2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi dan juga lingkungan pekerjaan.

Perusahaan yang dijadikan objek dalam penelitian ini dapat mengambil pembelajaran sehingga mampu untuk mengembangkan tata kelola sumber daya manusianya.