

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci dalam perkembangan perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang digunakan dalam organisasi sebagai inisiator, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam kaitannya dengan tujuan organisasi tersebut. Karyawan dipandang tidak hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga sebagai bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan daya saing organisasi. Oleh karena itu, untuk menjadikan karyawan sebagai sumber utama keberhasilan tugas dengan cara kinerjanya yang ditingkatkan.

Pengembangan sumber daya manusia diterapkan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam pengetahuan dan keterampilan maupun spiritual dengan harapan terciptanya kinerja yang baik yang diinginkan oleh seluruh orang (V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker et al., 2019).

Karyawan sebagai aset dan elemen kunci organisasi, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Semua elemen sumber daya organisasi tidak dapat berfungsi tanpa pemrosesan manusia, yang merupakan mesin utama organisasi. Setiap kegiatan harus tepat waktu dan dapat diterima sesuai dengan rencana kerja tertentu, dengan kata lain harus memiliki efisiensi tinggi dan kinerja.

Karyawan yang memahami nilai-nilai organisasi menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan tersebut tercermin dalam perilaku kerja mereka sehari-hari sedemikian rupa sehingga menghasilkan kinerja individu yang baik.

Kinerja berasal dari kata *work* kinerja atau kinerja *actual* berarti melakukan pekerjaan atau pencapaian pekerjaan seseorang. Karyawan yang diberikan beban suatu pekerjaan, biasanya mencoba melakukan dengan hasil yang maksimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ratnasari et al., 2020).

Sedangkan menurut (Nababan & Siagian, 2020), kinerja adalah hasil dari proses aktivitas tertentu yang direncanakan pada waktu dan tempat dari pekerja dan organisasi yang bersangkutan dan kinerja atau produktivitas adalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Dalam perusahaan, tingkat efektifitas kerja karyawan dapat berdampak bagi kelangsungan perusahaan dan pasti tentunya akan timbul dampak pada keloyalitan

*customer*. Kinerja karyawan juga bisa disebut sebuah kegiatan seseorang yang memiliki pengaruh besar dan berkontribusi pada sesuatu organisasi, dan ada hal terpenting yang bisa mempengaruhi target perusahaan.

Manusia adalah satu-satunya dan tidak bisa diganti sebagai sumber utama organisasi. Meskipun sarana teknologi sudah lengkap di dalam suatu organisasi, semua itu tidak akan berarti bila tidak adanya manusia yang menggunakan, mengatur dan memeliharanya. Maka dari itu memperhatikan aspek individual karyawan dan SDM sangat penting untuk keberlangsungan manajemen dalam organisasi. Maka kinerja karyawan merupakan aspek yang diharapkan perusahaan. Salah satu aspek yang sangat diharapkan organisasi adalah karakteristik individu karyawan.

Prilaku juga merupakan bentuk yang ada pada manusia kalau dilihat dari karakteristik individu. Variabel ini memiliki fitur utama yaitu kepribadian yang bisa mengalami perubahan jika di pengaruhi oleh pendidikan dan lingkungan sekitar (Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017) (Gardjito et al., 2020).

Keterikatan pada organisasi dan individu menciptakan karakter dalam berorganisasi, maka terciptalah hubungan karakteristik organisasi dan karakteristik individu. Ketidaksamaan karakter individu juga dapat diketahui adanya penyebab satu sama lain. Baik atau buruk nya tergantung dari penerapannya. Karakteristik individu yang dimiliki seseorang yang unik atau berbeda satu sama lain. Menurut Robbins 2008;(Marvin & Gurusinga, 2022), variabel tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi, sikap dan

kepuasan kerja. Perbedaan dibawa ke dunia kerja, sehingga motivasi setiap orang berbeda.

Lebih lanjut ditambahkan bahwa perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis seperti jenis kelamin, umur, masa bekerja, dan status perkawinan, kemudian kemampuan, pembelajaran, kepribadian, persepsi dan lain-lain merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Selain karakteristik individu, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, dimana budaya organisasi merupakan model, norma, kepercayaan dan nilai yang dominan dalam perusahaan. Model, norma, keyakinan dan nilai-nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sedemikian rupa sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Budaya organisasi adalah suatu nilai yang terkandung dalam kehidupan seseorang yang dijadikan pedoman kinerja setiap aktivitas dan komitmen yang di dalamnya dikaitkan dengan budaya organisasi sumber daya manusia (Sholikhah 2018:300);(Nababan & Siagian, 2020).

Budaya tidak hanya berarti budaya dan adat istiadat negara Indonesia yang kaya akan budaya. Faktanya, setiap organisasi memiliki budayanya sendiri. Kita perlu untuk menangkap maksud dari budaya dan organisasi yang. Sekumpulan penting keyakinan yang ada dan dipraktikkan kepada orang – orang organisasi yang sama ini disebut dengan budaya. Arti lain menyebutkan budaya memiliki beberapa konsep

moral, kode etik, preferensi, ide, nilai yang menghasilkan identitas pada organisasi tersebut. Organisasi juga merupakan tempat di mana orang-orang dari berbagai lingkungan masyarakat berkumpul kemudian bekerjasama menjadi bagian kolektif agar mendapatkan target yang ditetapkan.

PT Amtek Engineering Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur memproduksi produk elektronik logam/plastik. Perusahaan ini berada di salah satu kawasan Industri yang berlokasi di Kawasan Industri Cammo Batam Center. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan, PT Amtek Engineering Batam selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang baik dan tidak mengecewakan pelanggan. Maka dari itu memilih karyawan berdasarkan pengalaman kerja sangat penting.

Pada PT Amtek Engineering batam kinerja karyawan nya masih bisa di bilang kurang dalam hal ketelitian karena belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan, kinerja karyawan yang kurang baik menyebabkan pelanggan perusahaan tidak mempercayai lagi kualitas dari produk yang dikerjakan oleh para karyawan. Jika masalah ini tidak secepatnya di tangani secara bijak dan baik akan menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan berbagai faktor seperti dalam segi karakteristik individu dan budaya organisasi.

Pada PT Amtek Engineering Batam memiliki kinerja karyawan di bawah rata – rata, pasti masalah ini berdampak oleh karakteristik individu karyawan itu sendiri. Karna karakter yang dimiliki karyawan berbeda-beda dilihat dari, kemampuan kerja, kepribadian dan sifatnya.

Berikut merupakan pencatatan kesalahan kinerja karyawan :

**Tabel 1. 1** Kesalahan - Kesalahan Karyawan pada PT Amtek Engineering Batam

Keterangan	Total Karyawan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
Kurang Teliti	350	3	17	49	12	11	7
Kurang Kerjasama Antar Karyawan	350	6	10	12	10	15	14
Perencanaan pekerjaan yang masih kurang	350	21	19	19	22	26	19
Kurangnya keinginan untuk menambah kualitas perusahaan	350	8	5	8	14	16	18

**Sumber :** PT Amtek Engineering Batam, 2021

Di PT Amtek Engineering Batam, kepribadian atau karakteristik karyawannya didominasi oleh sifat yang pemalas karena karyawan sering menunda-nunda pekerjaan. Para karyawan juga tidak terlalu memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah di bebaskan kepada mereka, dan juga dalam memahami kualitas produk karyawan masih memiliki tingkat pengetahuan yang rendah sehingga menyebabkan tidak tercapainya perencanaan terhadap pekerjaan. Hal – hal tersebut juga bisa terjadi karna kurangnya kerja sama tim antar sesama karyawan juga niat untuk membantu satu sama lain tidak ada di antara karyawan dan kurangnya inisiatif untuk bersama-sama membangun perusahaan ke arah yang lebih baik karena karyawan lebih mementingkan keuntungan pribadi.

Permasalahan lain yang terjadi di PT Amtek Engineering Batam adalah Budaya Organisasi yang di terapkan pada perusahaan ini. Budaya organisasi yang nyaman tentunya akan membuat karyawan betah dalam bekerja serta meningkatkan inovasi dan kreatifitas yang tinggi karna sesama karyawan bisa saling berkomunikasi dengan baik. Namun sayangnya hal ini tidak berlaku pada PT Amtek Engineering Batam, perusahaan ini menerapkan senioritas sebagai budaya organisasinya. Tentunya ini akan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan juga akan membawa pengaruh buruk terhadap kinerja masing-masing karyawan. Contohnya, Para karyawan yang senior lebih memilih untuk berkumpul dengan sesama karyawan senior bahkan itu juga terjadi saat jam kerja. Karyawan senior juga bisa dibilang agak cetus ketika mengajari karyawan-karyawan yang baru, hal ini akan membuat karyawan baru merasa di intimidasi.

Kemudian Kinerja karyawan di PT Amtek Engineering Batam masih kurang baik dilihat dari segi kualitas kerja, Karyawan tidak teliti dalam bekerja karena selalu mengalami kesalahan saat pengecekan produk, kesalahan tersebut diketahui karena atasan akan memeriksa setiap produk yang akan dikirim ke pelanggan. Karyawan kurang memahami kualitas produk karna karyawan masih sering melewatkan *reject-reject*. Karyawan juga tidak memahami standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan menganggap prosedur kerja itu tidak penting sehingga masih lalai dan asal-asalan dalam bekerja hal ini akan mengakibatkan produk *reject* atau tidak layak di jual akan lewat ke pelanggan.

**Tabel 1. 2** Data Kesalahan Kinerja Karyawan pada PT Amtek Engineering Batam

BULAN	TARGET	Ketercapaian	REJECT	Ketercapaian (%)	REJECT (%)
JAN	21.000	18.900	6	90%	0,03%
FEB	21.000	21.000	17	100%	0,08%
MAR	21.000	16.070	49	76,52%	0,30%
APR	21.000	21.000	12	100%	0,05%
MEI	21.000	21.000	11	100%	0,05%
JUN	21.000	15.720	7	74,85%	0,04%
JUL	21.000	17.000	20	80,95%	0,11%
AGT	21.000	21.000	51	100%	0,24%
SEP	21.000	14.500	11	69,04%	0,07%
OKT	21.000	21.000	56	100%	0,26%
NOV	21.000	11.550	9	55%	0,07%
DES	21.000	21.000	22	100%	0,10%

Sumber : PT Amtek Engineering Batam, 2021

Menurut latar belakang penelitian diatas dan masalah – masalah yang sudah dijelaskan, penulis menarik judul “**Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Menurut penjelasan diatas maka identifikasi masalah yang di dapat seperti dibawah ini :

1. Tidak teliti pada pengecekan produk, karna hal tersebut menghasilkan banyak barang *reject* yang terlewatkan.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab dengan apa yang sudah dikerjakan.
3. Kurangnya memahami standar kualitas produk pada perusahaan.

4. Karyawan masih lalai terhadap prosedur-prosedur kinerja perusahaan.
5. Kurangnya kerjasama antar karyawan, yang mengakibatkan terhambatnya pencapaian target perusahaan.
6. Kurangnya rasa peduli pada sesama karyawan untuk saling membantu pekerjaan.
7. Perencanaan yang masih kurang dalam menjalankan tugas.
8. Inisiatif yang masih kurang dalam membangun perusahaan agar lebih baik lagi.
9. Senioritas berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan yang lain.
10. Tidak menciptakan budaya organisasi yang nyaman.

### **1.3 Batasan Masalah**

Perolehan hasil dari identifikasi masalah yang telah disampaikan, terdapat beberapa batasan dalam masalah ini yang disampaikan seperti berikut:

1. Berfokus pada variabel karakteristik individu, budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT Amtek Engineering Batam.
2. Populasi yang peneliti gunakan merupakan karyawan yang ada di PT Amtek Engineering Batam yang berjumlah 350 karyawan.
3. Lokasi penelitian di Batam Center kawasan cammo.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Telah dijelaskan ada beberapa macam masalah maka rumusan masalah yang dapat di sampaikan adalah :

- a. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berikut beberapa tujuan penelitian yang bisa dideskripsikan pada penelitian ini :

- a. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berikut ini manfaat-manfaat terhadap kepentingan dunia akademik dan manfaat terhadap dunia praktis, yang meliputi :

- a. Manfaat praktis
  1. Sebagai bahan masukan bagi PT Amtek Engineering Batam.
  2. Sebagai sumber data dan informasi bagi pihak pimpinan PT Amtek Engineering Batam.
  3. Sebagai bahan pertimbangan dan sumber data, saran dan pemikiran yang bermanfaat bagi instansi terkait.
- b. Manfaat teoritis

1. Sebagai salah satu bahan bacaan atau sumber referensi yang dimiliki oleh perpustakaan program S1 Universitas Putera Batam.
2. Sebagai bahan pembelajaran dan panduan serta acuan bagi peneliti lain yang akan mengambil materi atau pembahasahan dengan judul atau materi yang sama karna itu akan sangat membantu dalam penelitian yang akan dilakukan.