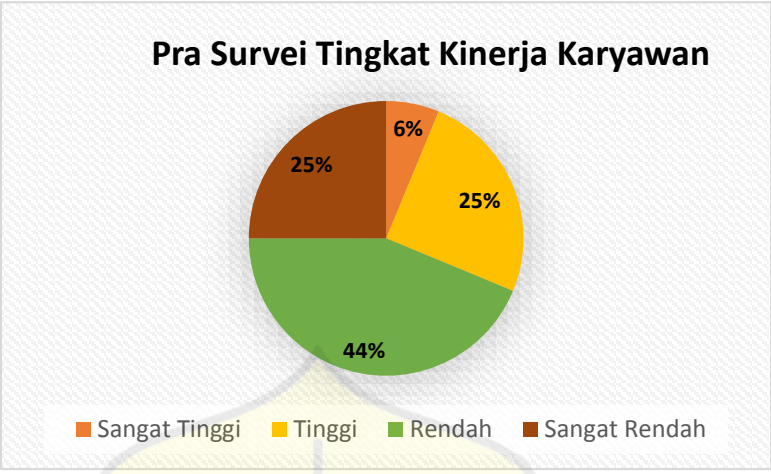
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia, merupakan topik yang selalu diperbincangkan oleh pakar, pelaku bisnis dan praktisi , bahkan menjadi topik yang menarik untuk diseminarkan ataupun diskusi-diskusi selama sumber daya manusia masih ada. Setiap perusahaan memiliki organisasi atau dapat diartikan perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok dengan memiliki satu tujuan. Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh, semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

PT Kusuma Makmur berdiri pada 31 Agustus 2012 yang dimiliki oleh empat shareholder, yakni Husain sebagai komisaris, Martin sebagai direktur utama, Sufianto sebagai direktur kedua, dan Suherhena sebagai direktur ketiga. Pada awal tahun perusahaan didirikan masih terdapat banyak hambatan dan rintangan yang dilalu sampai pada tahun 2017 perusahaan mulai mengalami kemajuan dengan ditandai jumlah karyawan bertambah dan omset pemasukan bertambah. Untuk melihat kondisi awal kinerja karyawan Kusuma Makmur, maka penulis melakukan pra survei terhadap 20 karyawan dengan mengambil sampel dari berbagai populasi dan hasilnya dapat di lihat pada Gambar 1.1 berikut:



Gambar 1.1

Pie Chart Responden Mengenai Kinerja Karyawan Kusuma Makmur

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Dari Gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa dari 20 responden yang menjawab kinerja rendah sebanyak 9 orang atau 44%, selanjutnya menyatakan tinggi sebanyak 5 orang atau 25%, selanjutnya menyatakan sangat rendah sebanyak 5 orang atau 25%, dan terakhir menyatakan sangat tinggi sebanyak 1 orang atau 6%. Fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan yang ada di Kusuma Makmur masih rendah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pokok masalah atau variabel dependen yaitu kinerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mendukung dalam kemajuan perusahaan yaitu, manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena suatu perusahaan tidak dapat mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya karyawan yang memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh

perusahaan untuk mencapai tujuannya. Silaen (2021:1) menyatakan bahwa prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

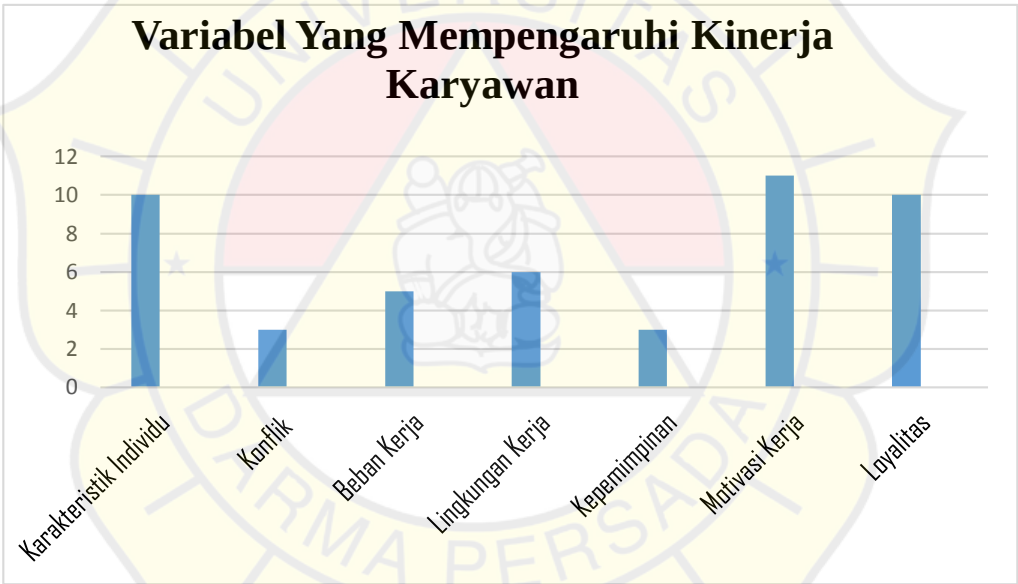
Berdasarkan hasil pra survei ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi di PT Kusuma Makmur dilihat dari fenomena yang ada, yaitu permasalahan yang disebabkan menurunnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dikarenakan setiap karyawan memiliki sikap dan perilaku yang berbeda-beda dalam menyikapi tanggung jawab yang diberikan, karyawan merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun penelitian terdahulu dengan tema yang sama diantaranya dilakukan oleh Hidayat dan Corvorina (2017) yang berjudul "pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing" dengan hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Suhardi, Ismilasari dan Jasman (2021), yang berjudul "pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan" dengan hasil penelitian pada loyalitas karyawan menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Arianto dan Kurniawan (2020), yang berjudul "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan

hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan faktor diatas oleh karena itu penulis melakukan observasi dengan menyebarkan kuesioner terhadap 16 karyawan dengan usia serta lama waktu bekerja yang berbeda untuk mengetahui tentang faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kusuma Makmur.



Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan PT.Kusuma Makmur

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan penelitian diatas ada 3 faktor dengan skor tertinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kusuma Makmur adalah karakteristik individu, motivasi dan loyalitas maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan pokok masalah atau variabel independen yaitu karakteristik individu, motivasi dan loyalitas.

Karakteristik individu merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karakteristik individu ini adalah komponen dalam pengembangan karyawan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja yang disampaikan Rahmawati (2020:3).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi Setiawan (2020:5) mengatakan motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seseorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Tidak hanya motivasi saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Juwita (2021:2) mengemukakan bahwa loyalitas mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi di mana dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak positif dan negatif. Apabila loyalitas karyawan tersebut tinggi maka akan berdampak pada kelangsungan atau

kemajuan organisasi. Berdasarkan penelitian di atas dan fenomena yang terjadi mengenai penerapan **Karakteristik Individu, Motivasi** dan **Loyalitas** yang ada di Kusuma Makmur, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kusuma Makmur"**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, diantaranya sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu karyawan yang berbeda pada perusahaan namun kinerja karyawan rendah .
2. Motivasi karyawan yang rendah namun kinerja karyawan rendah.
3. Loyalitas karyawan pada perusahaan masih rendah kinerja karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, pembatasan masalah hanya terfokus pada karakteristik individu, motivasi, loyalitas dan kinerja karyawan serta dalam penelitian ini yang akan diteliti hanya berjumlah 42 karyawan dengan masa kerja minimal telah bekerja 3 bulan di PT. Kusuma Makmur.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah karakteristik individu, motivasi, dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Makmur?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Makmur?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Makmur?
4. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Makmur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, motivasi, dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan karakteristik individu, motivasi, loyalitas dan kinerja karyawan.

1.4.2 Aspek Praktis

1. Bagi Penulis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman secara langsung dunia perusahaan. Menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis mengenai karakteristik individu, motivasi, loyalitas dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan karakteristik individu, motivasi, loyalitas dan kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran yang diharapkan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang kajian yang sama. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi.