

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang menjual berbagai macam obat-obatan dan produk kesehatan lainnya. Untuk menghadapi pesatnya persaingan dengan perusahaan lainnya, maka perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara optimal. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Sumberdayamanusiaberperandalammengolahdanmemanfaatkansumberdayadan material sehinggamenjadiproduk. Permasalahan yang ada terdapat perbedaan kinerja antara karyawan satu dengan lainnya, meskipun karyawan tersebut mempunyai latar belakang pengalaman, pendidikan yang sama, beberapa karyawan juga mempunyai kinerja yang menurun dibawah standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Olehkarenaituuntukmeningkatkankinerja, perludiperhatikan agar sumberdayamanusiadapatbekerjasecaraefisiendaneftif.

Peningkatankinerjakaryawantidakakanterjadidengansendirinya, tanpaadanyaprakondisitertentu. Upayapeningkatankinerjakaryawanmemerlukankomitmen, tekatanupaya terus-menerus darisemuapihakdalamorganisasi untuk meningkatkannya, dimanahalini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam organisasi, (Sedarmayanti, 2000). Disamping itu, perludukungorganisasi untuk mewujudkan lingkungan kerja yang meliputi karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi yang kondusif, (Idris, M. 2001).

Karakter (watak) adalah kepribadian yang dipengaruhi motivasi yang menggerakkan kemauan sehingga orang tersebut bertindak (Sunaryo, 2004). Karakteristik berarti hal yang berbedatentang seseorang, tempat, atau hal yang menggambarkannya dan sesuatu yang membuatnya unik atau berbeda. Karakteristik dalam individu adalah sarana untuk memberit

ahusatuterpisahdari yang lain, dengancarabahaya orang tersebutakandijelaskandandiakui. Sebuahfiturkarakteristikdari orang yang biasanyasatu yang berdiri di antarasifat-sifat yang lain (Sunaryo, 2004).Karakteristikindividuadalahperilakuataukarakter yang adapadadiriseorangkaryawanbaik yang bersifatpositifmaupunnegatifThoha (2003) dalamSugijanto (2011).Karakteristik-karakteristikinisangatberagam, setiapperusahaantentunyadapatmemilihseorangkaryawan yang mempunyaikriteria yang baikdankarakteristikinijugaharusseuai denganapa yang diinginkan Perusahaan. Karakteristikindividu merupakanperbedaan darimasing-masingpegawai yang dapatmempengaruhidalamberperilakudanmelakukansuatupekerjaan.Denganmengetahuiperbedaankarakterindividu, paramanajerakandapatmenentukantugas-tugas yang sesuaidengankarakternyasehinggapeningkatankinerjaakandapatdicapai (Yunita,2014).Secarasingnifikandendalautamaseseorangdalammelaksanakankerjaan berhubungan erat dengankarakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masakerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi.

Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari suatu pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dengan hubungannya dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Hackman dan

Oldham (1980) karakteristik pekerjaan memiliki lima faktor yaitu variasi keahlian (*skill variety*), kejelasan tugas (*task identity*), kepentingan tugas (*task significance*), kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*). Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap pencapaian tugas yang harus diselesaikan seseorang yang bekerja di perusahaan. Model ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui peningkatan pencapaian potensi personal dan pemahaman pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaan maka karyawan tersebut akan berorientasi di bidang pekerjaannya, sehingga perusahaan maksimal mungkin untuk mengembangkan diri untuk mencapai prestasi tinggi di perusahaannya (Oktavia, 2014). Sikap terhadap karakteristik pekerjaan secara positif dapat menumbuhkan semangat kerja dan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Gibson, 2004).

Perusahaan sesungguhnya banyak mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Tolak ukur yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah standar, yaitu tingkat hasil kerja yang secara umum dapat diterima oleh perusahaan. Hal ini ditegaskan oleh Mangkunegara (2000) yang mengatakan bahwa “prestasi kerja (*job performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

b yang diberikan kepadanya”. Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang, maka perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan jugatidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi-rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja karyawan mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Panggabean yang dikutip Sutrisno (2010) mengatakan “Penilaian prestasi merupakan proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik”. Proses penilaian prestasi tersebut ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya”.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan maka akan dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ?
2. Manakah dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja ?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Untuk mengetahui karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui manakah dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

C. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran kepada hak manajemen PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya dalam mengelola sumber daya manusia yang khusus mengenai karakteristik individu dan pekerjaan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerjanya di masa yang akan datang.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi penelitian selanjutnya sehingga dapat berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengalaman dan wawasan yang lebih luas lagi tentang karakteristik individu dan pekerjaan dalam pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan guna meningkatkan kreatifitas penulis dalam mengembangkan kompetensi diri.

D. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan

Berisi uraian latar belakang masalah tentang topik yang akan diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab dua ini berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan teori-teori yang dipakai sebagai acuan, yaitu karakteristik individu dari Robbins dan

karakteristik pekerja dari Hackman dan Oldmans serta teori prestasi kerja dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan serta hipotesis dan model kerangka konseptual penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Berisikan uraian tentang pendekatan penelitian, identifikasi variable, definisi operasional variable, jenis dan sumber data, pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : Hasil Analisis dan Pembahasan

Berisikan tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, hasil analisis, pengujian hipotesis (pembuktian hipotesis) model kerangka konseptual serta pembahasan.

