

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia usaha semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, salah satunya sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang *modern*, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi sumber daya manusia yang mendukung. Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui sikap pemimpin yang melibatkan bawahan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan hasil kerja karyawan serta pemberian motivasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal (Gaffar, dkk. 2017)

Manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Slamet, dkk. (2014), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai pandangan bahwa pegawai dalam suatu perusahaan merupakan asset perusahaan yang perlu dijaga, bukan hanya sebagai faktor produksi saja.

Yulianti (2018) PT. Hyup Sung Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada produksi bulu mata. Perusahaan ini didirikan oleh pengusaha asal negeri Korea yang bernama Mr. Park Noh Jin dan perusahaan ini berlokasi di jalan raya Karangmanyar KM 1, Desa Kalikabong, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Bulu mata yang diproduksi oleh perusahaan ini merupakan bulu mata yang terbuat dari plastik sintesis yang diimpor langsung dari Korea. Untuk pemasaran produknya, selain di dalam negeri produk ini juga diekspor ke luar negeri seperti Korea, China, Jepang, Turkey, Lebanon, USA, dan Mexico.

Untuk mengedepankan produksi PT. Hyup Sung Indonesia, melakukan peningkatan kualitas produksi, adapun target yang sudah ditetapkan oleh setiap karyawan dalam memproduksi. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Mangkuprawira, 2011).

Menurut Sihombing, dkk. (2018) Setiap pekerjaan akan mempunyai standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar penilaian agar karyawan mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal.

Menurut gaffar, dkk. (2017) kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Bernadin dan Russel 2011 dalam Priansa 2019).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah Karakteristik Individu, Menurut Robbins (2015), dalam mengatakan bahwa “Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Sedangkan Menurut James (2012) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Sopiah (2010) dalam Daud (2021) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Hurriyati (2010) dalam Daud (2021), memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: “Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu

dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu”.

Dalam penelitian terdahulu R.Handayani. (2016) dengan judul pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Aktarina (2019) dengan judul pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Imban, dkk. (2017) dengan pengaruh karakteristik individu dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. telkom indonesia manado.

Selain karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor karakteristik pekerjaan, menurut Hackman dan Oldham dalam Zhou, dkk. (2016), mengungkapkan karakteristik kerja adalah sebuah teori formal yang menggambarkan sejauh mana pentingnya atribut dari pekerjaan dan pengaruh sikap dan tingkah karyawan. Thoha, (2012) dalam Sihombing, dkk. (2018) Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Berdasarkan hasil observasi awal yang sudah dilakukan dengan salah satu karyawan PT.Hyup Sung Indonesia,Purbalingga terdapat fenomena, yaitu masih kurangnya karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sehingga kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kurang

maksimal hal ini mempengaruhi karakteristik pekerjaan dari karyawan.maka dari itu, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan harus di asah agar ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dapat maksimal.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Robby dharma (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang memiliki pengaruh positif signifikan. Manopo, dkk. (2018) dengan judul Pengaruh rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun penelitian lainnya oleh Ananda, dkk. (2018) dengan judul karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Maulana, dkk. (2018) dengan judul Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri, Menurut Bandura (1997) dalam Subaidi, (2016) efikasi diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Adapun pendapat lain yang mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu dalam

menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg, 2011). Dalam penelitian terdahulu tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan oleh stevani sebayang, dkk. (2017) dengan judul Pengaruh *self esteem* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Widyawati (2018) pengaruh *self esteem*, efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Intan, dkk. (2017) pengaruh efikasi diri dan motivasi berprestasi terhadap kinerja agen pemasaran asuransi *equality life* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan melakukan penelitian pengembangan pada penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Handayati (2016). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini maka penulis mengembangkan variabel independen, yaitu variabel independen karakteristik pekerjaan, dan Efikasi diri. Alasan peneliti menambahkan variabel tersebut karena berdasarkan hasil penelitian dari Manopo, dkk. (2018) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian lain yang sudah dilakukan oleh Intan, dkk. (2017) membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti

tertarik mengambil objek penelitian di PT. Hyup Sung Indonesia, di Purbalingga, alasan mengapa tertarik meneliti pada PT. Hyup Sung Indonesia karena persaingan bisnis bulu mata yang ada di daerah Purbalingga sangat ketat. Dalam hal ini peneliti berharap bahwa penelitian yang dilakukan di PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga dapat bermanfaat bagi perusahaan. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam untuk dijadikan penelitian dengan judul. **"Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga"**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga?
4. Apakah Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Adapun dalam penelitian ini batasan yang di pilih sebagai berikut :

1. Responden adalah semua karyawan bagian gudang di PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.
2. Variabel yang diteliti karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 5 April 2021 sampai dengan 26 April 2021.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Hyup sung Indonesia Purbalingga.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Hyup sung Indonesia Purbalingga.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Hyup sung Indonesia Purbalingga.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat di jadikan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan atau strategi peningkatan perusahaan untuk membuka pemahaman karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan efikasi diri, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dengan melakukan penelitian, pengetahuan dan wawasan peneliti akan bertambah. Peneliti akan lebih memahami tentang karakter individu, karakteristik pekerjaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.