

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak bagus dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien.

Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi. Menurut **(Ahmad & Thamrin, 2021)** Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai dan juga hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (job performance), untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. **(Sofian & Julkarnain, 2019)** Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi 3 kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. **(Sobri et al., 2022)** Kinerja diperlukan oleh organisasi sebagai alat yang berguna untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, disamping itu kinerja juga digunakan untuk menilai dan menentukan besarnya kontribusi atau imbalan

yang akan diberikan oleh organisasi terhadap karyawan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien.

(Riadi, 2019) Kinerja Karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memerhatikan aspek manusianya, haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan, manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktifitas kerja yang optimal dengan standar tertentu.

Penilaian kinerja menurut **Noe, et al (2019:330)** dalam **Kaswan (2018)** pada dasarnya merupakan proses di mana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai pendapat dari Sinambela mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

PT Semen padang adalah perusahaan pabrik semen pertama di Indonesia. Awal didirikan pada tanggal 18 maret 1910 dengan nama NV Nederlandsch IndischePortland Cement Maatscgappij (NV NIPCM). Kemudian pada tanggal 5 Juli 1958, perusahaan dinasionalisasi oleh pemerintah Republik Indonesia dari pemerintah Belanda. Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan tujuan organisasi tersebut maka

dibutuhkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Adapun permasalahan yang terjadi pada Departemen SDM PT Semen Padang yang dialami oleh karyawan ialah disiplin kerja dan motivasi yang diakibatkan karna perbedaan karakteristik individu setiap karyawan. Akibat dari permasalahan tersebut hampir setiap tahun kinerja karyawan menurun dan kurang optimal.

Tabel 1.1 Rekap Kinerja PT SEMEN PADANG 2021-2023

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Orientasi pelayanan	100%	92%	90%	90%
2.	Integritas	100%	94%	95%	95%
3.	Komitmen	100%	90%	90%	90%
4.	Kerja sama	100%	95%	94%	95%
5.	Displin	100%	92%	90%	95%

Sumber : Departemen SDM PT Semen Padang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian target dari setiap indikator cenderung fluaktif (naik turun). Pada indikator orientasi pelayanan pada tahun 2021 sebanyak 92% lalu mengalami penurunan pada tahun 2022 90% dan tahun 2023 90%. Kemudian indikator integritas pada tahun 2021 94% dan mengalami kenaikan pada tahun 2022 95% dan tahun 2023 95%. Sedangkan pada indikator komitmen pada tahun 2021 90% dan mengalami penurunan pada tahun 2022 90% dan tahun 2023 90%. Pada indikator kerja sama tahun 2021 95% dan mengalami penurunan pada tahun 2022 94% dan mengalami kenaikan pada tahun 2022 95%. Sedangkan pada indikator disiplin pada tahun 2021 92% dan mengalami penurunan pada tahun 2021 90% dan tahun 2023 95%.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Semen Padang dinilai dari beberapa indikator dimana masih banyak mengalami penurunan dan belum mencapai target. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan Departemen SDM PT Semen Padang juga dapat diukur dengan penyelesaian tugas, peran dan fungsinya. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah karakteristik individu, kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan dan motivasi kerja yang membuat kurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

Karakter Individu adalah Karakteristik individu adalah ciri unik yang membedakan individu dengan individu lainnya. Yang termasuk dalam karakteristik ini sifatnya sangat beragam dan akan berbeda tiap individunya. Hal ini karena tiap individu memiliki keahlian, pendidikan, umur, dan pengalaman kerja yang berbeda. Selain dari faktor tersebut, tiap orang secara alami akan memiliki tujuan, pandangan dan kebutuhan yang berbeda satu sama lain. Sehingga individu akan memiliki karakteristik yang unik. Menurut **alam Daud (2021)** mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **Nimbran (2019)** bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Dari beberapa pendapat di atas dapat disintesis bahwa Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki

kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya. Karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, kepribadian, persepsi, dan sikap.

Thoha, 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.

Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma- norma yang ada dalam suatu organisasi. Menurut **(Belti & Osnardi, 2020)** Disiplin kerja adalah setiap persorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Menurut **(Sadat et al., 2020)**, disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan hasil pekerjaan dengan baik dan melakukan proses kinerja tanpa adanya keraguan maupun kekeliruan dalam

melayani jobdesk karyawan yang mana di PT. Semen Padang masih kurangnya motivasi terhadap karyawan.

(Candana et al., 2020) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti di PT. Semen Padang, maka perlu melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan maka dari penelitian initerdapat beberapa identifikasi permasalahan, yaitu antara lain:

1. Adanya pengaruh karakter individu yang menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
2. Kepribadian karyawan yang berbeda berpengaruh terhadap kinerja.
3. Masih kurangnya disiplin kerja karyawan yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja.
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.

5. Rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal.
6. Terjadinya penurunan kinerja dikarenakan tekanan kerja yang tinggi.
7. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang kurang.
8. Tidak semua karyawan Departemen SDM PT SEMEN PADANG mampu menjalankan komitmen organisasi dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini, maka penulis membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sebagai variabel intervening Motivasi Kerja (Z) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakter Individu terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
2. Bagaimana pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
3. Bagaimana pengaruh Karakter Individu terhadap Motivasi Kerja pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.

5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
6. Bagaimana pengaruh Karakter individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakter Individu terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
2. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
3. Untuk mengetahui Pengaruh karakter individu terhadap motivasi kerja pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
4. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Karakter Individu terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada

Departemen SDM PT SEMEN PADANG.

7. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada Departemen SDM PT SEMEN PADANG.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Bagi Peneliti

Merupakan salah satu sarana bagi peneliti untuk berfikir ilmiah serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah peneliti dapatkan dari aktifitas perkuliahan jurusan manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

B. Bagi Perusahaan/instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam pengembangan dan perbaikan nilai perusahaan.

C. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.