

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Aktivitas pekerja pada lingkup industri yang familiar adalah aktivitas proses produksi yang berhubungan dengan menghasilkan suatu produk tertentu. Pekerja pada lingkup Industri akan sangat rentan dengan kecelakaan kerja terlepas dari aspek lingkungan, apabila proses produksi mempunyai proses kerja yang kompleks dapat membuat pekerja kesulitan untuk memahaminya dan menyebabkan pekerja akan menghadapi situasi yang tidak familiar yang menyebabkan eror yang berinteraksi dengan sistem dan dapat menyebabkan kecelakaan.

Proses produksi juga berinteraksi dengan material-material yang berpengaruh besar terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja, apabila perusahaan kurang pengetahuan untuk mengurangi paparannya bisa berdampak pada gangguan kesehatan yang menyebabkan penurunan produktivitas. Sama halnya dengan interaksi pekerja dengan mesin yang dapat berbahaya bagi keselamatan kerja pekerja tanpa tahu cara pencegahan dan penanggulangan risikonya dapat berpengaruh besar juga terhadap kehilangan jam kerja dan juga berdampak besar pada biaya ganti rugi pekerja.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui

perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut (Hidayat and Cavorina 2018) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Menurut (Hajati, Wahyu, and Wahyuni 2018) 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.

Menurut (Suryani et al. 2020) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Menurut (Muis and Fahmi 2018) menyatakan bahwa :□Karakteristik Budaya Organisasi bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Menurut (Mujiatun et al. 2019) kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja.

Menurut (Sihombing, Sendow, and Uhing 2018) Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Ananda and Sunuharyo 2018) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik). Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Rahmawardani and Sunuharyo 2019) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk) Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Winata, Tinggi, and Sukma 2016) pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin merupakan industri yang memproduksi triplek yang berbahan baku kayu yang diolah dengan mesin maupun manual sehingga menjadi sebuah triplek yang digunakan konsumen akhir. PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin adalah pt yang berorientasi pada Karakteristik Budaya Organisasi yang baik, tanpa kompetensi PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin tidak akan mampu malakukan kegiatannya dengan baik. PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin harus memiliki sumber daya manusia yang professional, untuk mencapai dan meningkatkan mutu pt harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu di semua tingkat.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Produksi Tahun 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Produksi (Unit)</b>
Januari	205
Februari	174
Maret	167
April	148
Mei	210
Juni	206
Juli	165
Agustus	350
September	243
Oktober	312
November	310
Desember	305

*Sumber: PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produksi triplek pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin setiap bulannya selama tahun 2020 selalu naik turun atau berfluktuasi. Dimana hal ini disebabkan karakteristik individu, karakterstik pekerjaan dan karakteristik budaya organisasi yang belum optimal dan kepuasan kerja pada karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin dengan memberi judul:

**□Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karakteristik individu pada karyawan yang belum optimal.
2. Kurangnya Karakteristik Pekerjaan pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin.
3. Kurangnya Karakteristik Budaya Organisasi yang dilakukan karyawan PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin.
4. Minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penulisan proposal seminar rancangan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Budaya Organisasi, variabel

terikat yaitu kinerja karyawan, dan variabel moderating yaitu kepuasan kerja pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin?
2. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin?
3. Apakah Karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin?
4. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin?
5. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin?
6. Apakah Karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin
3. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin
4. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin
5. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin
6. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia □YPTK□

Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia □YPTK Padang□

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Lestarindo Utama Karya (LUK) Merangin yang berkaitan dengan Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Budaya Organisasi dan kepuasan kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.