

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Oleh karena itulah karyawan ataupun pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta semangat kerja yang tinggi. Jika suatu organisasi/instansi memiliki karyawan atau pegawai yang berkualitas maka kinerja karyawan akan tinggi atau meningkat.

(Dean Suban Saleh, 2019) Kinerja karyawan yang baik dapat terlihat dari kinerja karyawan yang efektif. Rendahnya kinerja karyawan dapat berakibat pada rendahnya produktivitas (laba) perusahaan. Kinerja karyawan menjadi hal yang

perlu diperhatikan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan akan memberikan dampak secara langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

(Agustina et al., 2019) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan. Seperti apakah kinerja seorang karyawan yang baik dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan.

Salah satu faktor kinerja adalah karakteristik individu yang merupakan perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya.

Dengan karakteristik individu yang cocok dengan pekerjaan yang ada maka individu tersebut dapat mengeluarkan kemampuan kerja yang baik, sehingga dengan kemampuan kerja yang baik maka individu tersebut akan mendapat karir yang sesuai dengan harapan. Sistem karier yang baik akan memberikan rasa nyaman dan aman bagi pegawai dalam bekerja.

(Hadi Wahyudi, 2020) Karakteristik individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap

individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

(Agustina et al., 2019) Karakteristik individu meliputi kemampuan, persepsi, sikap, pengalaman dan motivasi. Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas, kemampuan memiliki pengaruh langsung pada tingkat kepuasan dan tingkat kinerja seseorang.

(Luh & Jeni, 2019) Menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan ciri-ciri tertentu yang dimiliki oleh seorang individu yang membedakannya dengan orang lain yang meliputi: ciri pribadi atau biografis seperti: usia, jenis kelamin, status perkawinan, ciri kepribadian, nilai dan sikap dan tingkat tingkat kemampuan dasar akan mempengaruhi perilaku mereka ditempat kerja.

(Herawati & Mahfudnurnajamuddin, 2018) Iklim organisasi juga tidak kalah penting dalam kinerja Pegawai. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian.

(Herawati & Mahfudnurnajamuddin, 2018) Iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

(Kholilah, Zawawi, Fitantina, 2019) Iklim organisasi merupakan wadah interaksi personel, baik dengan sesama maupun dengan lingkungan sosial yang mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai suatu tujuan.

(Dean Suban Saleh, 2019) Menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.

Penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Asal muasal Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953 dan pada tahun 1960 PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja pegawai agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan. Pada tahun 1970 Seiring dengan perkembangan zaman terjadi perubahan dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja di bawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK) berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) berada di bawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerah di Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang penulis lakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang Adapun penilaian kinerja pegawai yang dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Penilaian Hasil Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang**

Tahun	Organisai		Proses		Individu	
	Angka	Kategori	Angka	Kategori	Angka	Kategori
2016	90	Sanagat Baik	82	Baik	87	Sangat Baik
2017	79	Baik	85	Baik	80	Baik
2018	70	Cukup	78	Baik	72	Cukup Baik
2019	63	Kurang Baik	75	Cukup Baik	65	Kurang Baik

*Sumber : Bagian Divisi Umum Balai Latihan Kerja (BLK) Padang*

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Padang di tahun 2016 kinerja organisasi bernilai 90 proses 82 dan individu 87. Kemudian di tahun 2017 kinerja organisasi 79 proses 85 dan individu 80. Setelah itu di tahun 2018 kinerja organisasi 70 proses 78 dan individu 72. Selanjutnya 2019 kinerja organisasi bernilai 63 proses 75 individu 65. Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa penilaian 2016 lebih baik dari tahun-tahun sesudahnya, dan penilaian tahun 2019 lebih buruk daripada tahun-tahun sebelumnya.

Fenomena yang terjadi di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang adalah tingkat kinerja pegawai yang belum optimal, hal ini dapat dilihat data pencapaian kinerja, dimana pencapaian kinerja yang masih belum sesuai dengan keinginan

atau tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Beberapa masalah yang biasa terjadi di suatu instansi berasal dari sumber daya manusianya tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun dan tidak dapat mencapai target. Kecenderungan penurunan kinerja karyawan salah satunya diakibatkan oleh perilaku, sifat atau karakter karyawan yang kurang baik seperti malasnya dalam bekerja, kurangnya disiplin, tidak memanfaatkan waktu bekerja semaksimal mungkin, yang mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab. Sehingga menimbulkan iklim yang belum kondusif dan penyelesaian pekerjaan sering tertunda, sehingga hasil kerja tak maksimal yang berdampak pada kinerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.

Sedangkan fenomena yang biasa terjadi terkait dengan kepuasan kerja yaitu ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan serta kurangnya mendapatkan apresiasi atau kesempatan kenaikan pangkat maupun jabatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan perbedaan penelitian diatas maka penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian:

**“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) PADANG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang belum optimal saat bekerja.
2. Masalah dalam memahami dan melaksanakan tugas.
3. Kurang memanfaatkan waktu semaksimal mungkin.
4. Perilaku, sikap ataupun karakter pegawai yang kurang baik seperti malasnya dalam bekerja, kurangnya disiplin.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab saat melaksanakan tugas.
6. Iklim yang belum kondusif.
7. Penyelesaian pekerjaan yang sering tertunda.
8. Kurangnya saling percaya antara sesama pegawai.
9. Ketidak puasan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.
10. Terjadinya persaingan kerja yang kurang sehat antara sesama pegawai.
11. Kurangnya kesadaran dalam berpartisipasi saat di luar maupun di dalam jam pekerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu karakteristik individu, iklim organisasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)?
2. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)?
3. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)?
4. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)?
6. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu (X1), Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Z)?
7. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening?



## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z).
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Z)

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya karakteristik individu, iklim organisasi, dan kepuasan kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi instansi pemerintahan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan kondisi instansi terhadap bagaimana karakteristik individu, iklim organisasi dan kepuasan kerja dari perusahaan itu sendiri untuk mempertahankan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.

4. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang karakteristik individu, tipe kepribadian dan iklim organisasi dari instansi sendiri dalam rangka mempertahankan kinerja pegawai.