

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik organisasi swasta, social, maupun pemerintah. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan, hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia. Demikian halnya atas suatu organisasi/instansi pemerintahan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan atau pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. 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.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan ciri khas

dalam kondisi global dengan tingkatan yang ketat, seringkali dihadapkan bermacam-macam permasalahan sehingga tidak dapat memuaskan keinginan dari mereka sendiri. Oleh karena itu, dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif.

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, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Karakteristik individu meliputi kemampuan, perspsi, sikap, pengalaman dan motivasi. Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas, kemampuan memiliki pengaruh langsung pada tingkat kepuasan dan tingkat kinerja seseorang sebagaimana dinyatakan oleh **(Hartiwi agustina, Mulyadi jaya, 2019)** agar karyawan dapat melakukan kerja dengan baik, maka memerlukan suatu kesesuaian dengan pekerjaannya, kesesuaian dapat diperoleh dengan cara mencocokkan antara sifat pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang berjudul “*Analysis of the Effect of Individual Characteristics, Employees’ Competency and Organizational Climate on Job Satisfaction and Employees’ Performance at a State-Owned Trading Company in Indonesia*” menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh **(Quality, 2017)**.

Penghargaan (*reward*) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Penghargaan (*reward*) dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (Astuti, Sjahrudin, & Purnomo, 2018). Berdasarkan hasil penelitian ini *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berjudul “*The Influence of Rewards on Employees Performance*” menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Salah, 2016).

Menurut (Haqq, 2016) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat menumbuhkan *sense of belonging* (rasa memiliki suatu organisasi) akhirnya dapat meningkatkan partisipasi dan komunikasi serta menumbuhkan empati atau kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain. Dengan demikian karyawan akan lebih siap menerima dan melaksanakan perubahan-perubahan, termasuk alih teknologi dan alih keterampilan baik dibidang teknik maupun bidang organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi suatu tujuan atau pendorong dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam mencapai apa yang diinginkan baik itu positif maupun negatif. Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul dengan

adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang. PT.PLN (Persero) UPT Padang adalah unit bisnis yang bertanggung jawab mengoperasikan dan memelihara sistem penyaluran Sumbagteng yang meliputi wilayah kerja seluruh propinsi Sumatera Barat dan sebagian wilayah propinsi Riau. PT.PLN (Persero) Padang merupakan organisasi unit yang dibentuk setelah dilakukan pemekaran sesuai SK Direksi PT.PLN (Persero) Nomor : 355.K/DIR/2008, pada tanggal 12 November 2008 dan diperkuat dengan SK General Manajer P3B Sumatera Barat Nomor : 039.K/GM.P3B-Sumatera/2009 pada tanggal 30 Maret 2009.

Beberapa masalah yang biasa terjadi diperusahaan berasal dari sumber daya manusia diperusahaan 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 dengan seefisien mungkin dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dalam diri karyawan dan rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan menimbulkan motivasi karyawan, maka seorang pimpinan atau manajer harus bisa memberikan contoh teladan yang baik seperti memiliki karakter atau attitude yang baik sehingga dapat ditiru oleh para karyawan. Fenomena atau permasalahan yang biasa ditemukan diperusahaan terkait dengan karakteristik individu yaitu seperti masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kurangnya keahlian, masalah dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas, sehingga masalah karakteristik individu menarik untuk dikaji secara lebih mendalam.

Sedangkan fenomena yang biasa terjadi terkait dengan pemberian *reward* yaitu rendahnya *reward* yang diberikan sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan serta kurang berjalannya sistem *reward* sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya indikasi bahwa kinerja yang baik pantas mendapatkan reward yang sesuai. Namun pada kenyataannya pemberian *reward* ini tergantung pada dekat atau tidaknya karyawan dengan atasannya begitu juga sebaliknya. Karena hal tersebut karyawan merasa tidak dihargai atas prestasi kerjanya yang mana dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Adanya sumber daya manusia yang terlihat kurang bersemangat dan antusias ketika melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan kegiatan perusahaan kurang efektif dan efisien. Sumberdaya manusia dinilai hanya bekerja dengan pola datang, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, lalu pulang begitu saja dan karyawan terlihat tidak ada progresifnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dan berkembang.

Selain itu keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari hasil kinerja karyawan. Suatu perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar (Astuti et al., 2018). Diharapkan PT.PLN (Persero) UPT Padang harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan yang tinggi sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang bagus akan membawa kemajuan bagi PT.PLN (Persero) Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.PLN (Persero) Padang. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas mengenai **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PLN (PERSERO) UPT PADANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia diperusahaan yang kurang optimal dalam berkerja
2. Perilaku, sikap ataupun karakter karyawan yang kurang baik seperti malasnya dalam bekerja, kurangnya disiplin, dan
3. Kurang memanfaatkan waktu bekerja dengan seefisien mungkin.
4. Masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.
5. Kurangnya keahlian yang dimiliki sehingga sulit untuk mencapai target yang telah ditentukan
6. Masalah dalam memahami dan melaksanakan tugas
7. Pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas
8. Rendahnya *reward* yang diberikan
9. Kurang berjalannya sistem *reward* sesuai dengan ketentuan yang berlaku
10. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawannya

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas maka penulis membatasi sebagian variabel bebas pada Karakteristik individu dan *Reward* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan Motivasi sebagai Variabel intervening pada PT.PLN (Persero) UPT Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPT Padang ?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPT Padang ?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi pada PT.PLN (Persero) UPT Padang?
4. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap motivasi pada PT.PLN (Persero) UPT Padang ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPT Padang ?
6. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT.PLN (Persero) UPT Padang ?
7. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT.PLN (Persero) UPT Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka maksud dan tujuan penulisan proposal ini adalah :

1. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi.
4. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh *reward* terhadap motivasi
5. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening

1.6 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian. Dan juga pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan atau instansi

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi masukan bagi pihak instansi akan pentingnya karakteristik individu, *reward*, dan motivasi untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang karakteristik individu, *reward*, motivasi dan kinerja karyawan.