

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya kurang baik instansi tersebut akan sulit menjalankan operasinya dengan semestinya meskipun sumber daya yang lainnya telah terpenuhi. Oleh sebab itu SDM dipelihara, dibina dan dikembangkan agar kinerjanya meningkat.

Menurut **(Kristanti, 2019:35)** Kinerja Karyawan adalah hasil pencapaian kerja oleh seseorang dalam menjalankan fungsi-fungsi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut **(Suryani, 2020:87)** faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Konflik, Stres, Komunikasi, Motivasi, *Training*, Kompetensi, Disiplin, Kepemimpinan (*Servant Leadership*), kepuasan kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi.

Menurut **(Sutrisno, 2016)** Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Menurut **(Sadarmayanti, 2016)** menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan ciri-ciri tertentu yang dimiliki oleh seorang individu yang membedakannya dengan orang lain.

Menurut **(Hasibuan, 2016)** iklim organisasi adalah konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, perilaku dan perasaan dari anggota suatu sistem sosial yang

dapat diukur melalui alat ukur yang objektif.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Utami (2020)** menyatakan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **Afriyeni (2019)** menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan **Angraini (2019)** menyatakan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

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 Kinerja Pegawai**  
**Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang**

Tahun	Organisasi		Proses		Individu	
	Angka	kategori	Angka	kategori	Angka	Kategori
2016	95	Sangat baik	85	Baik	90	Sangat Baik
2017	80	baik	82	Baik	86	Baik
2018	76	cukup	79	Baik	75	Cukup baik
2019	75	cukup	77	Baik	65	Kurang baik
2020	87	baik	89	Cukup Baik	80	Baik

*Sumber : Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja kota Padang di tahun 2016 kinerja organisasi bernilai 95 proses 85 dan individu 90. Kemudian di tahun 2017 kinerja organisasi 80 proses 82 dan individu 86. Setelah itu di tahun 2018 kinerja organisasi 76 proses 79 dan individu 75. Selanjutnya 2019 kinerja organisasi bernilai 75 proses 77 individu 65. Selanjutnya 2020 kinerja organisasi bernilai 87 proses 89 individu 80. 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.

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 kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Konflik Kerja yang terjadi di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
2. Stres Kerja yang terjadi di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
3. Komunikasi antar karyawan kurang berjalan baik.
4. Motivasi yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah.
5. *Training* yang didapatkan karyawan belum maksimal.
6. Kompetensi yang dimiliki karyawan tergolong rendah.
7. Disiplin Kerja yang yang tidak berjalan dengan baik.
8. *Servant Leadership* yang tidak berjalan dengan baik.
9. Kepuasan kerja yang masih rendah.
10. Karakteristik individu masih rendah.
11. Iklim organisasi yang belum kondusif.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel yang terikat serta Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebagai variabel intervening pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?
6. Bagaimana pengaruh karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?
7. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Balai Latihan Kerja (BLK) Padang  
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan Balai Latihan Kerja (BLK) Padang dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi

yang membutuhkan.

### 3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.