

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan-perusahaan pada era abad 21 ini semakin mendapat perhatian yang besar. Hal ini tidak terlepas dari timbulnya kesadaran manajemen tentang peranan SDM sebagai salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dari sisi makro, Teori Pertumbuhan Ekonomi menyatakan bahwa akumulasi *human capital* memberikan sumbangan utama bagi pertumbuhan makro ekonomi; sedangkan dari sisi mikro, Teori Sumber Daya Manusia menganggap *human capital* sebagai sumber daya utama untuk keunggulan bersaing yang berkelanjutan bagi perusahaan (Lucas, 1998).

Peran sumber daya manusia kian bertambah penting jika dilihat dari sisi penawaran dan permintaan pada pasar tenaga kerja, dimana *human capital* merupakan tingkat kesesuaian antara permintaan dan penawaran tenaga kerja dengan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia itu sendiri. Perusahaan-perusahaan di era perekonomian modern saat ini selalu mendapat tantangan terus menerus agar memenuhi permintaan akan tenaga kerja yang berkualitas, yang ditandai oleh ketidakmampuan pasar tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Beberapa aspek sebagaimana dijelaskan diatas menggambarkan aspek penting peranan sumber daya manusia bagi organisasi atau perusahaan untuk lebih

meningkatkan kompetensi manajemen pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Pengakuan akan pentingnya peranan *human capital* menyebabkan bertambahnya penelitian-penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, umumnya tentang manajemen ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan. Manajemen tenaga kerja itu sendiri dimulai dengan mengadakan rekrutmen, seleksi, penempatan dan kompensasi, selanjutnya tenaga kerja harus diorganisasikan dalam tugas-tugas dan tanggung jawab.

Untuk menjamin setiap karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan sesuai karakteristik pekerjaan dan penyesuaian terhadap lingkungan kerjanya sebagai upaya mencapai kinerja karyawan, maka dibutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan, konseling, *in house training* dan kegiatan pengembangan sumber daya lainnya harus dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut juga dapat berpengaruh pada upaya menciptakan motivasi kerja karyawan, iklim kerja perusahaan, menumbuh kembangkan komitmen (karyawan dan organisasi), serta pencapaian tingkat kepuasan kerja karyawan.

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karakteristik individu sebagai pembentuk perilaku karyawan yang berpengaruh terhadap motivasi, inisiatif, kinerja dan aktualisasi karir bagi karyawan (Robbins, 1996: 109-111). Asmara dalam Arep dan Tanjung (2004:147) mengemukakan bahwa faktor-faktor penghambat motivasi bukan saja berasal dari luar, tetapi juga berasal dari diri sendiri. Berkaitan dengan karakteristik individu yang bersumber dari masing-

masing individu yang dapat mempengaruhi kinerja baik kinerja karyawan dan kinerja organisasi, Al Qur'an memberikan referensi tentang sifat manusia dan kecenderungan dari perbuatannya yang baik dan buruk (QS. 91:8) yang dapat mempengaruhi perilaku manusia dalam kinerja, karena manusia mempunyai sifat dasar dan kecenderungan sebagai berikut:

1. Suka membantah (QS. 18:54),
2. Suka tergesa – tergesa (QS. 21:37), dan
3. Suka berbuat zalim dan mengingkari nikmat (QS. 14:34).

Oleh karena itu manajemen perusahaan harus mampu mengidentifikasi kepribadian karyawannya melalui test psikologi, guna mengetahui alat motivasi apa yang akan digunakan untuk memotivasi karyawannya sehingga menimbulkan motivasi kerja yang lebih kuat, penuh inisiatif serta berkinerja tinggi.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dalam lingkup organisasi meliputi kejelasan tentang tanggung jawab, koordinasi, kelompok kerja, standar kerja dan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Timpe (1999: 5-6) yang menyatakan bahwa persepsi karyawan tentang lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Artinya melalui penyediaan lingkungan kerja yang kondusif oleh perusahaan maka akan mampu memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga dengan pendapat Domney *et al.* dalam Sims *and* Kroeck (1994), Podsakoff dan MacKenzie dalam Scotter (2000), Arep dan Tanjung (2004:93) dan Loh dalam Arep dan Tanjung

(2004:108) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan menjadi termotivasi.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja karyawan yang awalnya dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja. Pada awal penelitian (penelitian pendahuluan) melalui pengamatan di PT. Wismatata Eltra Perkasa, diperoleh fenomena yang sesuai dengan teori dan studi atau hasil penelitian yang berkembang saat ini, bahwa karyawan yang termotivasi dapat meningkatkan kinerjanya meskipun mereka mempunyai karakteristik individu yang beragam, dan lingkungan kerja yang berbeda.

Hasil akhir dari peningkatan kinerja karyawan PT. Wismatata Eltra Perkasa adalah adanya dampak positif yang timbul bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan PT. Wismatata Eltra Perkasa yang memotivasi dirinya untuk selalu berupaya meningkatkan kinerjanya, maka karyawan yang bersangkutan akan dengan mudah menduduki tingkat jabatan sesuai yang diharapkan di perusahaan, sesuai dengan salah satu persyaratan yang dikeluarkan oleh manajemen PT Wismatata Eltra Perkasa yang menetapkan salah satu syarat untuk kenaikan kelas jabatan adalah kinerja karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai kinerja baik mempunyai kesempatan lebih banyak untuk menduduki jabatan supervisor keatas karena kebijakan perusahaan setiap pengisian jabatan selalu diambil dari dalam (internal perusahaan).

Penelitian Schermerhon *et al.*, dalam Winardi, 2002: 110 menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi akan berkorelasi positif dengan perilaku kerja

karyawan. Sementara itu Wexley (1979), Handerson dalam Campbell *et al.* (1998), Steers *and* Porter dalam Scotter (2000), Gray *et al.* dalam Winardi (2002:2) dan McClelland, Edward Murray *and* Cordon.W dalam Mangkunegara (2005b:20), menyatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Artinya melalui pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan, maka para karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah kerja dan kinerjanya terus meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dan halaman sebelumnya, maka tesis ini disusun dengan judul: ” **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Wismatata Eltra Perkasa** ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang dapat dijelaskan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa?
3. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa?

5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa?
6. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan ?
7. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam tesis ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa.
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa.
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi Motivasi Kerja pada pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan PT. Wismatata Eltra Perkasa

7. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi Motivasi Kerja pada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Wismatata Eltra Perkasa

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi pengembangan keilmuan

Hasil penelitian dalam tesis ini, diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan praktis dan teoritis dalam bidang ilmu sumber daya manusia dari penerapan teori-teori perilaku organisasi yang berkaitan dengan variabel penelitian tentang karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diimplementasikan pada PT Wismatata Eltra Perkasa.

2. Manfaat bagi praktik-praktik pengelolaan organisasi

Hasil penelitian dalam tesis ini, diharapkan mampu memberikan arahan atau masukan bagi manajemen PT Wismatata Eltra Perkasa dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa melalui tinjauan dari aspek atau variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan bagi perusahaan lain (baik swasta maupun BUMN) khususnya yang mempunyai bisnis inti pada perbaikan dan pemeliharaan trafo, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi dalam upaya mencapai peningkatan motivasi kerja karyawan dan

kinerja karyawan melalui perhatian pada karakteristik individu dan lingkungan kerja.

3. Manfaat bagi peneliti berikutnya

Bagi para peneliti selanjutnya, penelitian dalam tesis ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada studi-studi yang sejenis yang akan dilakukan, dan diharapkan juga dapat memberikan inspirasi kepada para peneliti berikutnya untuk melakukan studi pada perusahaan lain baik yang bergerak dalam bidang usaha yang sejenis maupun yang tidak sejenis, sehingga dapat menghasilkan penelitian tentang pengaruh variabel karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan yang lebih komprehensif.