

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin lama semakin terus meningkat dan ketat. Sehingga setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini erat kaitannya dengan kebutuhan untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Suatu perusahaan ditantang untuk mengelola Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada SDM yang kompeten dan berkinerja baik.

Dalam era globalisasi, perusahaan multinasional semakin banyak merekrut tenaga kerja dari berbagai negara dengan latar belakang budaya, bahasa, dan keahlian yang berbeda. Hal ini menciptakan tantangan baru dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal komunikasi lintas budaya, integrasi tim global, dan penyesuaian strategi pelatihan. Misalnya, perusahaan teknologi seperti Google dan Microsoft memiliki tim yang tersebar di berbagai benua, yang menuntut sistem manajemen SDM yang adaptif dan inklusif secara global.

Indonesia saat ini menghadapi tantangan besar dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, sebagaimana tercermin dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang masih tertinggal dibanding negara-negara tetangga di Asia Tenggara. Meskipun jumlah angkatan kerja terus meningkat, kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri masih tinggi. Hal ini diperparah dengan rendahnya partisipasi tenaga kerja dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta ketimpangan akses pendidikan di daerah tertinggal. Pemerintah Indonesia telah merespons hal ini melalui program seperti Kartu Prakerja dan revitalisasi pendidikan vokasi, namun efektivitasnya masih menjadi tantangan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam peran untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Oleh karena itu,

perusahaan perlu memahami cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dan daya saingnya sangat bergantung pada kualitas program pengembangan sumber daya manusia yang dijalankan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang memiliki peran krusial terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam proses tersebut, sumber daya manusia memanfaatkan berbagai sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Bahkan, keberadaan teknologi canggih seperti mesin modern tidak akan memberikan manfaat maksimal apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang kompeten. Hal yang sama berlaku pada sumber daya informasi - informasi yang lengkap dan akurat tidak akan berguna apabila tidak dapat diolah dan dimaknai secara tepat oleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga tidak dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi.

Menurut Ajabar (2020,5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, motivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen harus memberikan perhatian utama pada kinerja karyawan dalam upaya mengelola organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan lancar, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Indriani & Juwita, 2022). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain adalah Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja.

Manusia adalah satu-satunya sumber daya di perusahaan yang memiliki pikiran, perasaan, dan kepribadian yang beragam, menjadikannya sumber daya yang unik dan istimewa. Kepribadian pada dasarnya merupakan ciri khas seseorang yang menunjukkan struktur dan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran ego, dan tingkah laku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan lingkungan. Kepribadian menciptakan pembentukan sosial orang, bagaimana mereka dinilai oleh kawan, keluarga, dan teman satu kerja, dengan kata lain seperti apa orang tersebut (Sya'baniah et al., 2019). Kinerja karyawan sangat

dipengaruhi oleh bagaimana mereka memanfaatkan karakteristik individu yang mereka miliki.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Indriani, I., & Juwita, M. N. (2022) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sistem budaya yang diterapkan di dalamnya. Menurut Fachreza (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Perusahaan perlu memperhitungkan budaya yang kuat dan selaras dengan batasan-batasan yang berlaku agar dapat mencapai tujuannya. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu penyesuaian di dalamnya.

Perusahaan dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianut dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Menciptakan hubungan yang akrab antar anggota organisasi merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Maka perusahaan perlu menciptakan suasana kenyamanan guna mendukung keberhasilan perusahaan secara psikologis.

Menurut Ardianto dan Srimulyani (2021) pengaruh budaya organisasi dijelaskan positif, yaitu semakin tinggi kesadaran karyawan terhadap nilai-nilai budaya organisasi maka semakin tinggi ketertarikan karyawan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuan dan upaya maksimal untuk meningkatkan kinerjanya. Dibuktikan oleh Latif dan Sunarto (2024), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia.

Namun demikian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja. Jika menurunnya motivasi maka akan berdampak pada kinerja, sehingga dapat membuktikan apa yang dimaksud dengan motivasi dan kinerja. Semakin kurang motivasi maka kinerja perusahaan akan semakin menurun.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam kelangsungan organisasi. Mencapai kinerja karyawan yang baik memang bukan hal yang mudah, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja yang baik. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab dan memiliki rasa kepemilikan terhadap keputusan yang diambil karena mereka berpartisipasi di dalamnya.

Oleh karena itu, keberhasilan yang diperoleh peneliti, PT. Girefindo Kimia Abadi sangat dipengaruhi oleh kontribusi hasil kerja para karyawannya. Evaluasi kinerja karyawan, baik yang berhasil maupun yang tidak, bisa teridentifikasi jika perusahaan atau instansi dapat menerapkan dan memaksimalkan sistem penilaian kinerja secara efektif. PT. Girefindo Kimia Abadi, didirikan pada tahun 2004 yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produk kimia untuk produksi kulit. Perusahaan ini memiliki pengalaman di bidang usaha tersebut, didukung oleh tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman, serta dilengkapi dengan peralatan kerja yang memadai.

Visi dan misi dari perusahaan ini adalah menjadi perusahaan yang menyediakan produk berkualitas tinggi dan berinovasi untuk kebutuhan industri dan menjadi perusahaan perdagangan dan rantai pasokan terkemuka di dunia.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Girefindo Kimia Abadi dengan indikator kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir pada tahun 2022-2024 dalam tabel I.1 dibawah ini:

Tabel I.1

Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Girefindo Kimia Abadi

No.	Aspek Penilaian	Target	Karyawan		
			2022	2023	2024
			Persentase	Persentase	Persentase
1.	Kualitas Kerja	100%	89%	88%	90%
2.	Kuantitas Kerja	100%	87%	85%	82%
3.	Efisiensi Kerja	100%	90%	87%	80%
4.	Efektifitas	100%	88%	86%	82%
Rata- Rata		100%	89%	87%	84%

Sumber: Karyawan PT. Girefindo Kimia Abadi

Dari tabel I.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2022 sebesar 89%, pada tahun 2023 mengalami penurunan target pencapaian sebesar 87%, lalu pada tahun 2024 kembali terjadi penurunan penilaian kinerja sebesar 84%. Perusahaan menetapkan target kinerja karyawan sebesar 100%, namun realisasi kinerja pegawai tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh PT Girefindo Kimia Abadi. Penurunan ini menandakan adanya fenomena yang perlu dicermati secara manajerial, yakni kemungkinan rendahnya kontribusi dari aspek karakteristik individu, budaya organisasi, serta motivasi kerja dalam menunjang pencapaian kinerja optimal. Jika fenomena ini tidak segera ditangani, maka dapat mengganggu produktivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul ***“Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Girefindo Kimia Abadi, Bekasi”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Girefindo Kimia Abadi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Girefindo Kimia Abadi?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Girefindo Kimia Abadi?
4. Apakah karakteristik individu, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Girefindo Kimia Abadi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka diperoleh tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Girefindo Kimia Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Girefindo Kimia Abadi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Girefindo Kimia Abadi.
4. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Girefindo Kimia Abadi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi Peneliti
Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman dan pengalaman, serta mengimplementasi dari teori-teori yang diperoleh dan dimiliki.
- 2) Bagi Perusahaan
Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan dalam situasi yang berkaitan dengan karakteristik individu,

budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini mungkin bermanfaat bagi proses pengambilan keputusan seorang pemimpin.

3) Bagi Program Studi Manajemen

Sebagai informasi kajian ilmiah yang mendukung pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini memuat bab yang diantaranya yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.