BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan era globalisasi saat ini, maka persaingan di dalam industri semakin ketat dan harus dihadapi untuk mencapai visi-misi dari industri tersebut. Elemen seperti modal, teknologi dan uang tidak akan maksimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Menurut Hariandja (2007:3), hal ini disebabkan manusia yang mengendalikan elemen tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting. Menurut Robbins (2013:794) dalam usaha peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor organisasi, individu, dan lingkungan. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, dan struktur organisasi. Faktor individu meliputi masalah keluarga, ekonomi, kepribadian karyawan bersangkutan, dan pengetahuan.

Faktor Individu adalah minat, sikapdan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek, orang, masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya, yang berarti minat harus dipandang sebagai sesuatu yang sadar. Karenanya minat merupakan aspek psikologis seseorang untuk menaruh perhatian yang tinggi terhadap kegiatan tertentu dan mendorong yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu Sutjipto (2011). Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya

dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidakakan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

Organisasi adalah wadah sekelompok orang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.Jadi organisasi didirikan untuk mencapai tujuan bersama,dan dalam menjalankan sebuah organisasi dibutuhkan factor-faktor agar tujuan dapat tercapai. Faktor Organisasi terdiri dari (a) Tuntutan tugas yang merupakan besarnya tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan baik dan benar. Indikator empiriknya adalah beban pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. (b) Tuntutan peran adalah ketidaksesuaian jabatan dengan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dan ketidakjelasan peran pekerjaan yang dialaminya sehingga karyawan tidak dapat mengerti dengan pasti tentang apa yang harus dikerjakannya. (c) Tuntutan antar pribadi adalah tuntutan yang diciptakan oleh seorang karyawan kepada karyawan lainnya sehingga dapat menimbulkan konflik dalam bekerja (d) Struktur organisasi yang ada akan menentukan tingkatan-tingkatan jabatan atau diferensiasi dan menentukan tingkat peraturan yang ada.

Pijar Sukma adalah sebuah perusahaan Modal Asing (PMA) yang bergerak dalam bidang *Export Furniture* yang didirikan oleh Sylvie Lucienne *Marcelle Perraud Divorce Fleury* Warga Negara Perancis pada tanggal 04 Agustus 1999 dan telah terdaftar sebagai Perseroan Terbatas (PT) di Kantor Notaris Elliza Asmawel, S. H, di Jakarta pada tanggal 26 April 2002.

Penurunan kinerja karyawan yang terjadi dalam berbagai faktor diantaranya diindikasikan seperti masih terdapat keterlambatan kehadiran kerja tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.

Data Keterlambatan Karyawan Bagian Produksi PT. Pijar Sukma Jepara

Bulan							
Juli	Agus	Sept	Okt	November	Desember	Januari	Februari
5	4	8	6	11	10	9	12
0,9%	0,7%	1,4%	1,1%	1,93%	1,77%	1,58%	2,1%

Sumber : Karyawan Bagian Produksi PT. Pijar Sukma Jepara, 2018.

Permasalahan penelitian antara lain faktor individu mengenai disiplin kerja dalam kehadiran tepat waktu belum berjalan maksimal dimana berdasarkan data tabel 1 menunjukkan angka yang cukup tinggi 2,1% tingkat keterlambatan. Struktur organisasi perusahaan yang dinilai belum tepat. Research gap dalam penelitian ini adalah Andi Irawan, M. Syamsul Maarif, dan M. Joko Affandi (2014) menyatakan bahwa faktor individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. A.A Istri Winda Novitasari, Made Antara, I Made Sudarma (2016) Faktor Individu dan Faktor individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Joko Setiawan (2013) menyatakan Faktor Individu (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Latar belakang di atas menjadikan peneliti tertarik dengan judul **"Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pijar Sukma Jepara"**

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

1.2.1. Subjek yang diteliti adalah karyawan Bagian Produksi di PT. Pijar Sukma Jepara.

1.2.2. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada: variabel faktor individu, faktor organisasi.

1.2.3. Jangka waktu penelitian dilakukan empat bulan setelah proposal disetuju Mei-Agustus 2018?

1.3. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian antara lain faktor individu mengenai disiplin kerja dalam kehadiran tepat waktu belum berjalan maksimal masih terdapat keterlambatan. Faktor organisasi yang belum maksimal adalah masih kurangnya memiliki partisipasi dan inisiatif dari sebagian karyawan untuk mengembangkan cara-cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka pertanyaan penelitian di atas adalah sebagai berikut.

1.3.1. Apakah ada pengaruh antara faktor individu terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi karyawan di PT. Pijar Sukma Jepara baik secara parsial?

1.3.2. Apakah ada pengaruh antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi karyawan di PT. Pijar Sukma Jepara baik secara parsial?

1.3.3. Apakah ada pengaruh antara faktor individu dan faktor organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pijar Sukma Jepara baik secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1.4.1. Untuk menguji pengaruh faktor individu terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Pijar Sukma Jepara secara parsial.

1.4.2. Untuk menguji pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Pijar Sukma Jepara secara parsial.

1.4.3. Untuk menguji pengaruh faktor individu dan faktor organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Pijar Sukma Jepara secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh faktor individu, faktor organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan, serta sebagai masukan bagi perusahaan guna mengelola tenaga kerjanya di masa yang akan datang khususnya mengenai masalah faktor individu, faktor organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan dalam kaitannya dengan produksi pada PT. Pijar Sukma Jepara.