

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor individu yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu aset utama organisasi dan mempunyai peranan yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas organisasi.

Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia, maka perusahaan harus memberikan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Kebijakan perusahaan di bidang personalia merupakan suatu kebijakan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai pendapat para ahli.

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kondisi di mana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal, sehingga hasil yang dicapai sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Perusahaan harus mempertimbangkan kebijakan dengan cermat dan hati-hati, karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu

yang kurangnya perhatian dari atasan dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. sesuai dengan Hurriyati (2005) bahwa karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang baik. karakteristik individu merupakan tenaga kerja yang menunjang pekerjaan seperti kemampuan, sikap, dan keahlian.

Selain itu, karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik individu karyawan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan ialah gambaran model yang menunjukkan suatu rancangan pekerjaan. Rancangan yang meliputi proses yang menentukan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang akan digunakan untuk menjalankan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan yang dijalankan dapat berkaitan dengan pekerjaan lainnya yang ada di suatu organisasi sesuai keahlian masing-masing (Rivai, 2005).

Pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan merupakan tugas yang dibebankan untuk diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan dari pekerjaan tersebut. Perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan ringan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan lainnya untuk dapat mencapai laba yang optimal. Hal tersebut diwujudkan dengan penggunaan karyawan yang profesional pada bidang kerjanya masing-masing.

PT. Sinar Niaga Sejahtera yang berorientasi pada bidang makanan ringan, menggunakan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan terampil dan

berpengalaman, namun demikian masih terdapat tenaga kerja yang tidak terampil dan tidak berpengalaman tetapi digunakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi ini terjadi pada PT. Sinar Niaga Sejahtera yang lebih mengutamakan keterampilan kerja, oleh karena itu perusahaan lebih fokus pada penyelesaian pekerjaan berdasarkan pedoman kerja untuk menghasilkan kualitas kerja secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT.sinar niaga sejahtera, peneliti menemukan permasalahan pada produktivitas kerja karyawan yaitu masih rendahnya produktivitas karyawan khususnya bagian sales dan pengiriman terlihat masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

**Tabel 1.1.: Jumlah karyawan, Target dan hasil penjualan, dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Mojoagung pada tahun 2016 – 2018.**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Target penjualan</b>	<b>Hasil penjualan</b>	<b>Produktivitas kerja karyawan</b>
<b>2016</b>	<b>50</b>	<b>2.000.000.000.00</b>	<b>1.890.100.000</b>	<b>85%</b>
<b>2017</b>	<b>50</b>	<b>2.700.000.000.00</b>	<b>2.521.500.352</b>	<b>80%</b>
<b>2018</b>	<b>50</b>	<b>3.000.000.000.00</b>	<b>2.490.915-400</b>	<b>72%</b>

**Sumber : PT. Sinar Niaga Sejahtera Mojoagung**

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan bagian pengiriman dan sales dalam tahun 2016 sampai tahun 2018 mengalami penurunan. Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting yang dijadikan sebagai tolak ukur di dalam PT. Sinar Niaga Sejahtera. Penurunan

produktivitas kerja yang terjadi di PT. Sinar niaga sejahtera yaitu disebabkan oleh karakteristik individu yang melaksanakan tugas tidak sesuai dengan keahlian, dan kurangnya sikap yang tegas dalam mengambil keputusan dalam bekerja maupun kurangnya kemampuan dalam menguasai pekerjaan sehingga sangat berpengaruh pada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan dari karakteristik pekerjaan, faktor yang mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja adalah kurangnya variasi keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas, penyelesaian pekerjaan tidak sesuai rencana, tidak ada kreatifitas dalam bekerja, Identitas tugas yang kurang jelas dan seringnya terjadi pergantian tugas, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, wewenang tugas yang di emban kurang terlaksana dengan baik, dan tidak adanya umpan balik dari pimpinan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan tidak mempunyai motivasi dalam bekerja. Hal ini secara langsung berpengaruh produktivitas kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal ini, seharusnya Manajemen perusahaan selalu berupaya untuk melakukan perubahan dan pengaturan kerja karena karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki dampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan. Jika dengan pengendalian yang baik terhadap karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, maka produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik individu dan pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.SNS Mojoagung”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT.SNS mojoagung?
2. apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT.SNS mojoagung?

## **1.3. Tujuan penelitian.**

1. untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja di PT.SNS mojoagung.
2. untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja di PT.SNS mojoagung.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya guna untuk mengembangkan ilmu yang telah didapatkan dari bangku kuliah, khususnya mengenai Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja, yang ,mana nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pertimbangan dalam melakukan strategi Managemen SDM yang lebih sempurna.

