

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dari setiap karyawan. Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting Untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang baik dari karyawan dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan. Organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi (Sedarmayanti, 2013).

Moeheriono (2012:95) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Jaqueline et al, 2011). Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang baik atau seperti yang diharapkan, maka pencapaian tujuan sebuah organisasi akan terlaksana dengan baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penunjang, yakni faktor yang berasal dari dalam dan luar karyawan. Faktor dalam diri karyawan mencakup bakat, kemampuan, kepribadian, kesehatan, jenis kelamin dan usia. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan

efisien. Keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat dinilai dari kepuasan konsumen, dan berkurangnya jumlah keluhan konsumen. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari cepat atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan tetap akan bertahan pada persaingan global. Mengingat pada era sekarang persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat. Adapun faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi.

Di dalam organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Sujana (2012) menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sedarmayanti (2014:233) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Veithzal Rivai (2011) mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan yang bersifat positif maupun negative (Sugijanto, 2011). Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Setiap individu dalam kehidupannya mempunyai kepentingan dan tujuan tertentu yang berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat diantaranya,

perbedaan jenis kelamin, perbedaan usia, perbedaan tingkat pendidikan, masa kerja dan perbedaan kemampuan. Perbedaan-perbedaan tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Perbedaan karyawan laki-laki dan perempuan tentu akan berbeda, pada umumnya karyawan laki-laki lebih cepat dapat memilih mengambil tindakan dan keputusan serta memecahkan suatu masalah dibandingkan dengan karyawan perempuan. Perbedaan usia juga pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang berusia 30 sampai 50 tahun adalah usia produktif, biasanya di usia ini kemauan dan semangat kerja tinggi. Namun karyawan yang berusia 40 sampai 50 tahun adalah usia dewasa dimana setiap tindakan dan keputusan diambil dengan berdasarkan pengalaman-pengalaman sedangkan usia 50 tahun keatas adalah usia mendekati pensiun dimana kinerja mulai menurun.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah
Jember Tahun 2018**

No	Bulan	Keterangan Tidak Hadir	Jumlah Karyawan Tidak Hadir
1.	Januari	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	126
2.	Februari	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	170
3.	Maret	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	143
4.	April	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	162
5.	Mei	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	118
6.	Juni	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	197
7.	Juli	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	143
8.	Agustus	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	119
9.	September	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	109
10.	Oktober	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	104
11.	November	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	178
12.	Desember	Sakit, kepentingan keluarga dan cuti	144
	Jumlah		1.713

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa di tahun 2018, pada bulan Juni jumlah karyawan yang tidak hadir adalah sebanyak 197 karyawan, lebih tinggi dibandingkan bulan-bulan lainnya. Hal ini menjadi dasar penelitian untuk membuat penelitian yang berkaitan dengan karakteristik individu dan motivasi kerja dimana karakteristik individu terdapat salah satu indikator yaitu sikap. Universitas Muhammadiyah Jember dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerjanya. Untuk itu sangat menarik dan perlu dilakukan penelitian mengenai hal-hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga Universitas Muhammadiyah Jember dapat terus unggul dibandingkan yang lainnya.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan perguruan tinggi swasta yang terbesar di Jember dan berkembang sangat pesat. Dengan jumlah karyawan kurang lebih 133 untuk karyawan tetap, sedangkan karyawan yang tidak tetap hampir sama dengan karyawan tetap termasuk dosen. Oleh karena itu Universitas Muhammadiyah Jember di dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa melibatkan dosen dan karyawan yang selalu siap untuk membantu mahasiswa.

Alasan pemilihan Universitas Muhammadiyah Jember sebagai objek penelitian adalah mengingat pentingnya Universitas Muhammadiyah Jember dalam pertumbuhan pendidikan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan. Universitas Muhammadiyah Jember harus mengetahui karakteristik individu dan motivasi kerja dari setiap karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari setiap karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penulis mengambil judul “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus di Universitas Muhammadiyah Jember)”.

1.2 Rumusan Msalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengangkat pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember ?
3. Apakah karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dilakukan dan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat member manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat bagi penulis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Manfaat bagi perusahaan.

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program karakteristik individu dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi pihak lain

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian sebelumnya

