

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dunia bisnis terutama di bidang industri semakin meningkat. Sumber daya manusia yang cerdas, berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja karyawan sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang (Wibowo, 2016).

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan perusahaan (Sedarmayanti, 2016). Rancangan pekerjaan mutlak diperlukan setiap perusahaan karena dalam rancangan pekerjaan, yang dilakukan adalah merakit sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah jelas dan pekerjaan dapat dilakukan secara

efisien dan efektif. Dengan adanya rancangan pekerjaan yang terstruktur dan jelas akan membantu mempengaruhi secara positif kondisi kerja karyawan sehingga akan membantu membangkitkan kinerja karyawan (Simamora, 2006:106).

Ukuran sukses dari suatu sistem produksi dalam industri biasanya dinyatakan dalam bentuk besarnya produktivitas atau besarnya rasio output per input yang dihasilkan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai rasio antara output dan input, perbandingan antara jumlah keluaran yang dihasilkan (produk atau jasa) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Sedangkan peningkatan produktivitas diartikan sebagai peningkatan pada nilai rasio terhadap produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi terhadap sumber daya yang digunakan (Damayanti & Widiarti, 2015).

Cara untuk meningkatkan kinerja dengan merancang sistem kerja yang mengefisienkan tenaga kerja sebagai aset yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Tenaga kerja sebagai faktor utama yang harus diperhatikan karena memiliki kekurangan dan kelebihan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Seringkali apa yang diinginkan oleh perusahaan tidak sejalan dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dengan pengeluaran yang sedikit agar keuntungan meningkat. Sedangkan tenaga kerja mengharapkan pekerjaan yang sedikit, lingkungan kerja yang nyaman, dan gaji yang tinggi. Dari penelitian-penelitian ergonomis yang acapkali dilaksanakan, kesimpulan umum yang bisa ditarik adalah bahwa sistem produksi cenderung dirancang untuk lebih akomodatif terhadap mesin atau material dibandingkan untuk lebih menjamin manusia agar

bisa lebih meningkatkan lagi kontribusinya sebagai unsur penentu produktivitas (Wignjosoebroto, 2008).

Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis kepribadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya. Faktor kepribadian perlu mendapat perhatian terkait dengan semangat dan harapan individu untuk bekerja inovatif, membawa tujuan pendidikan dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan

Perusahaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Cahaya Indo Persada Surabaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur penghasil peralatan makanan dengan produk utama sendok dan garpu. PT. Cahaya Indo Persada Surabaya ini memiliki pembeli yaitu distributor, minimarket, supermarket, dan hypermarket.

Pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya kurang memperhatikan karyawan. dari sisi rancangan pekerjaan, manajer dalam membagi tugas karyawan kurang efisien dalam bekerja, dan juga dari sisi kepribadian perlu mendapat perhatian terkait dengan semangat dan harapan individu untuk bekerja inovatif, membawa tujuan karyawan dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan salah satunya pada sumber daya manusia atau melalui kinerja karyawannya

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tirtana (2016) dengan judul Pengaruh Pengaruh Rancangan Kerja dan

Pengawasan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Almajaya Wirasentosa Medan, Penelitian yang sama dilakukan oleh Fiernaningsih (2017) dengan judul Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. Dari kedua penelitian terdahulu hasil pengujiannya sama-sama menunjukkan bahwa rancangan kerja dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan adanya kecocokan dengan penelitian ini sehingga penelitian ini menarik untuk diteliti kembali dengan pembahasan yang berbeda untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah rancangan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Indo Persada Surabaya ?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan do PT. Cahaya Indo Persada Surabaya ?
3. Apakah rancangan kerja dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh rancangan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cahaya indo Persada Surabaya.
2. Untuk untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kepribadian secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh rancangan kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan akan dapat memberikan beberapa manfaat bagi pihak tertentu. Secara rinci, manfaat penelitian ini diantara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap ilmu pengetahuan terutama tentang pengaruh rancangan kerja dan kepribadian terhadap kinerja yang terkait dengan manajemen sumber daya

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam penguasaan peneliti terhadap ilmu yang telah diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan, serta menambah pengetahuan peneliti dalam aktivitas perusahaan yang konkrit terutama dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta memberikan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam penetapan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Pengaruh Rancangan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Lembaga

Peneliti berharap penelitian ini dapat di jadikan bahan pembelajaran bagi yang membutuhkan.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*