

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, setiap organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten karena tumbuh dan kembangnya suatu perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Oleh karenanya, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak khususnya para anggota penanggung jawab yang ada di dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting karena perusahaan memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan¹. Karena sulitnya menciptakan kinerja karyawan yang baik, diperlukan usaha-usaha dari suatu organisasi atau perusahaan untuk mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan mampu

¹ <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu/> (diakses 20 Maret 2012)

menganalisis berbagai hal yang membuat kinerja karyawan rendah dengan terus memperbaiki serta melakukan berbagai tindakan nyata yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Telah menjadi rahasia umum bahwa sumber daya manusia adalah makhluk yang unik. Munculnya anggapan seperti itu karena berdasarkan suatu kenyataan, bahwa tidak ada manusia yang memiliki kepribadian yang sama, sehingga hal itulah yang kadang-kadang menimbulkan kesulitan untuk mengerti kepribadian seseorang. Jika ditelusuri lebih jauh bagaimana sesungguhnya pembentukan kepribadian seseorang maka, hal itu bukanlah merupakan sesuatu yang aneh.

Kepribadian dimiliki seseorang melalui sosialisasi sejak ia dilahirkan. Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, dan sifat yang dimiliki seseorang apabila berhubungan dengan orang lain. Setiap individu memiliki ciri-ciri kepribadian tersendiri sehingga, dapat dibedakan antara individu satu dengan individu lainnya, mulai dari yang menunjukkan kepribadian yang sehat atau justru yang tidak sehat². Individu yang tidak dapat menghadapi masalah pribadi dan sosial yang timbul saat ia masih kanak-kanak sampai dewasa dapat menimbulkan gangguan kepribadian. Oleh karena itu, sejak dini kepribadian harus dibentuk dengan baik sehingga tidak mengalami gangguan kepribadian pada masing-masing individu³. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan *output* yang

² <http://alfinnitihardjo.ohlog.com/pembentukan-kepribadian.oh112680.html> (diakses 20 Maret 2012)

³ <http://www.slideshare.net/bocahbancar/psikologi-kepribadian> (diakses 20 Maret 2012)

maksimal. Dalam menghadapi masalah ini, perusahaan perlu melakukan perubahan dari pencapaian kinerja karyawan yang rendah menjadi pencapaian kinerja karyawan yang tinggi⁴.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya merupakan aspek positif bagi perusahaan. Karena dengan terbentuknya hal ini dengan sendirinya kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Namun, tidak semua karyawan mendapatkan apa yang mereka inginkan, karena adanya perbedaan dalam penafsiran dan perolehan yang mereka dapatkan dari perusahaan sehingga, masih ada saja karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah. Tentunya, hal ini akan berimbas pada kemajuan perusahaan pula⁵. Dikutip dari *VIVAnews*-Sedikitnya seribu karyawan honorer Departemen Keuangan melakukan aksi unjuk rasa di sejumlah titik di kawasan Jakarta, Selasa 30 Juni 2009. Ribuan karyawan honorer itu tergabung dalam Komite Nasional Untuk Kedaulatan Rakyat (KNKR), terdiri atas petani, buruh, nelayan, para karyawan honorer Departemen Keuangan. Mereka berasal dari Tanjung priok, Mataram, Surabaya, Garut, Tasikmalaya, Ciamis dan Subang. Pengunjuk rasa juga menuntut agar pemerintah khususnya Departemen Keuangan lebih memperhatikan nasib karyawan honorer. Sudah puluhan tahun lamanya, sekitar 5 ribu pegawai honorer Departemen Keuangan bekerja tanpa ada

⁴ <http://eprints.undip.ac.id/232531> (diakses 20 Maret 2012)

⁵ http://eprints.undip.ac.id/7655/1/C4A006021_Dewita_Heriyanti.pdf (diakses 20 Maret 2012)

kejelasan status dan mendapat gaji di bawah UMR. Peristiwa tersebut merupakan contoh fenomena yang dikarenakan oleh ketidakpuasan kerja⁶.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Manajemen harus memahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Kontrol berkala juga dilakukan manajemen untuk mengetahui motivasi karyawannya sehingga dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan⁷. Namun, pada kenyataan yang ada saat ini, masih banyak perusahaan yang kurang memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kinerja mereka, sehingga tidak mampu meningkatkan hasil yang diharapkan. Contoh, sebagian besar perawat di IRNA RSUD Kota Semarang memiliki motivasi dan kinerja yang rendah yaitu sejumlah 29 (50.9 %). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa yang menyebabkan motivasi perawat rendah meliputi; ketidaklengkapan peralatan kerja untuk melaksanakan asuhan keperawatan menjadikan perawat merasa enggan bekerja, lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan penghargaan atas prestasi yang dihasilkan kurang diperhatikan, serta tidak adanya perhatian atasan tentang karier bawahan, misalnya melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan atas inisiatif

⁶<http://the-power-of-blue.blogspot.com/2010/01/kepuasan-dan-ketidakpuasan-kerja.html> (diakses 23 Maret 2012)

⁷http://insearch.unibi.ac.id/jurnal/2012/02/12/42/detail/kajian_tentang_motivasi_karyawan_dan_penilaian_kinerja (diakses 20 Maret 2012)

dan biaya sendiri, kadang-kadang sulit untuk mendapatkan ijin melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan⁸.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Komitmen karyawan menunjukkan suatu sikap yang mencerminkan kekuatan hubungan antara karyawan dengan kinerja. Sehingga, karyawan termotivasi dari dalam diri sendiri untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Namun, pada kenyataannya, tidak sedikit karyawan yang memiliki komitmen yang rendah karena kurangnya dukungan dari pimpinan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Rendahnya komitmen karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan⁹. Karyawan Bagian Umum PTPN IV (Persero) Medan yang terlihat pada Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan, beberapa tahun belakangan ini terjadi kenaikan pada tingkat ketidakhadiran karyawan. Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan menjadi terhambat. Secara keseluruhan kondisi tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya komitmen karyawan Bagian Umum pada PTPN IV (Persero) Medan. Kurangnya komitmen karyawan ini terjadi dimana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, karyawan yang merasa terlalu nyaman berada di posisinya dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain di perusahaan ini, sehingga

⁸ <http://arfinurul.blog.uns.ac.id/2010/05/10/hubungan-motivasi-kerja-dengan-kinerja-perawat/> (diakses 21 Maret 2012)

⁹ Syamsul Ridjal, "Analisis Kinerja Karyawan Industri Besar di Sulawesi Selatan". Analisis, Maret 2006 Vol.3, No.1:39-52 (diakses 23 Maret 2012)

menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan¹⁰.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena disiplin kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya akan sangat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, bisa melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui semua karyawan. Namun, pada kenyataan yang ada saat ini, masih banyak perusahaan yang kurang menerapkan disiplin pada karyawannya. Seperti, sekarang upaya gerakan disiplin bagi pegawai negeri ditanggapi melalui berbagai razia di tempat-tempat umum atau penggunaan seragam kerja maka, upaya peningkatan kualitas disiplin kerja masih dalam taraf kepatuhan, disiplin yang paling rendah¹¹. Demikian pula dengan karyawan pada PT. Ezyload Cabang Malang penulis melihat gejala menurunnya kedisiplinan kerja, hal ini bisa dilihat dari presensi karyawan, tanggung jawab yang diberikan terhadap pekerjaan serta hasil penilaian pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri. Kedisiplinan yang nampak yang bisa diamati secara langsung pada PT. Ezyload Cabang Malang sebagai perusahaan penyedia jasa layanan telekomunikasi adalah aktivitas keluar masuk kerja karyawan (pukul 08.00 – pukul 17.00), persentase dari presensi karyawan yang

¹⁰ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31420/5/Chapter%20I.pdf> (diakses 25 Maret 2012)

¹¹ http://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/diisiplinkerja_avin.pdf (diakses 23 Maret 2012)

terlambat, tanggung jawab atas pekerjaan melalui ketepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan merupakan hal yang patut diperlukan sebuah pengawasan yang intensif agar kualitas maupun kuantitas kerja dapat dioptimalkan sehingga dapat meningkatkan kredibilitas kerja karyawan¹².

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian. Kepribadian karyawan dapat terlihat dari perilaku mereka sehari-hari, setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda sehingga, cara mereka dalam menanggapi suatu permasalahan yang ada pun berbeda-beda. Jika kepribadian karyawan dapat dikelola dengan baik, manajer dapat mengambil manfaat terbaik dari setiap karyawan dalam organisasinya¹³. Hasil survey *Stanford Research Institute, Harvard University & Carnegie Foundation* menyimpulkan bahwa, lima belas persen (15 %) dari alasan mengapa seseorang berhasil meraih keberhasilan dalam pekerjaan banyak ditentukan oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengenai profesi. Sedangkan, yang delapan puluh lima persen (85 %) dari mereka yang meraih sukses, banyak ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan mengenai manusia. Kinerja seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Bahkan, disimpulkan juga bakat yang dibawa sejak lahir hanya berperan sebagai faktor imbuhan saja bagi kinerja seseorang. Kepribadian dan kinerja ibarat *flight-attitude* yang di-*install* pada *cockpit* pesawat terbang. Bila *flight attitude* menunjukkan

¹² <http://faisalanwar.student.umm.ac.id/files/2012/06/isi-a.doc> (diakses 24 Maret 2012)

¹³ <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21082935.pdf> (diakses 23 Maret 2012)

kemiringan 45 derajat, maka berarti pesawat miring 45 derajat. Bila kepribadian seseorang tidak positif, maka kinerja yang bersangkutan tidak akan sukses, walau faktor pendukung kesuksesan yang lain dimilikinya. Oleh sebab itu, apabila seseorang ingin sukses, tidak ada jalan lain kecuali menimba terus ilmu dan pengetahuan agar wawasannya luas, bekerja terus menerus agar memperoleh pengalaman dan mempertajam keterampilan, berpola pikir dan berpola tindak positif untuk makin menampilkan kepribadian yang positif. Tiga faktor ini yaitu "*knowledge, skill and behaviour*" oleh Dale Carnegie disebut sebagai faktor keberhasilan seseorang (*The Triangle of Success*)¹⁴.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan, motivasi kerja yang rendah, komunikasi dalam organisasi yang rendah, kurangnya komitmen karyawan, disiplin kerja yang rendah, dan kepribadian karyawan yang kurang stabil. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kepribadian dengan kinerja pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan

¹⁴ <http://nadhirin.blogspot.com/2008/08/kepribadian-anda-sukses-anda.html> (diakses 24 Maret 2012)

2. Motivasi kerja yang rendah
3. Kurangnya komitmen karyawan
4. Disiplin kerja yang rendah
5. Kepribadian karyawan yang kurang stabil sehingga dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara Kepribadian dengan Kinerja Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan kinerja karyawan”.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian yang dilakukan, peneliti berharap penelitian ini mempunyai banyak kegunaan yang diperoleh antara lain :

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi penelitian adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Mahasiswa lain

Sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya serta menambah bahan penelitian yang belum terlengkapi.

3. Bagi Pembaca

Kegunaan penulisan penelitian ini bagi pembaca yaitu, menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan yang hubungannya dengan kepribadian. Memberi informasi kepada pembaca bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan yang positif untuk mengadakan program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.