

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen dapat diartikan sebagai penerapan dan juga cara bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seperti suatu landasan, manajemen perusahaan yang baik akan berdampak baik pula bagi pedoman operasional perusahaan. Manajemen dapat dilakukan dengan baik jika perusahaan dapat menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi tersebut antara lain ialah perencanaan, pengarahan, dan pengendalian. Industri yang baik merupakan industri yang bisa mempraktikkan manajemen guna menggapai tujuan industri secara efisien serta efektif. Sementara itu, menurut (Hasibuan, 2016) manajemen adalah kajian dan penerapan pengetahuan untuk pengelolaan berbagai sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya agar mendapatkan tujuan yang diinginkan.

Keberhasilan setiap organisasi atau bisnis sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Setiap kegiatan manajemen, di dalamnya pasti selalu berkaitan dengan sumber daya manusia, baik dari mulai perencanaan hingga kontroling. Dewasa ini, perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan dan mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin, karena mereka menyadari dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik, suatu perusahaan otomatis akan mencapai pertumbuhan yang pesat. Menurut (Rachmawati, 2011) sumber daya manusia saat ini terus menjadi kedudukan utama dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Keunggulan kompetitif banyak

disadari oleh perusahaan. Mereka menetapkan tujuan, merencanakan strategi, serta menciptakan inovasi agar tujuan organisasinya tercapai. Sehingga, diketahui bahwa sumber daya manusia adalah komponen penting untuk mengembangkan suatu organisasi. Terdapat dua hal yang mendukung keterangan tersebut.

Sumber daya manusia dioptimalkan dalam bidang perencanaan sekaligus produksi barang dan juga jasa, pengarahannya mutu, pemasaran produk, pengalokasian keuangan, dan memastikan seluruh tujuan dan strategi organisasi. SDM, di sisi lain, merupakan faktor penting bagi organisasi mana pun saat memulai bisnis. Manajemen SDM berkaitan dengan memastikan efektivitas dan efisiensi operasi sehari-hari perusahaan. "Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan sebagai apa adanya, tetapi sebagai apa yang dihasilkannya dalam kaitannya dengan energi manusia".

Sumber daya manusia didefinisikan oleh (Bukit et al., 2017) sebagai kemampuan daya yang terintegrasi oleh pikiran dan kekuatan fisik seseorang. Sehingga diketahui bahwa sifat dan perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan, sementara prestasi pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai keinginan untuk terus bertahan hidup. Sumber daya manusia termasuk aset penting dalam segala aspek manajemen, khususnya dalam organisasi. Perseroan menyadari bahwa perlunya ada perhatian khusus terkait sumber daya manusia, karena SDM dinilai bukan lagi hanya sekadar sumber daya belaka, melainkan berperan sebagai aset bagi perusahaan sekaligus menjadi investasi kedepannya. Ketika manajemen sumber daya manusia

perusahaan berkinerja baik, maka outputnya yaitu berupa kinerja atau hasil kerja karyawan yang memuaskan. Bisnis yang ingin berkembang harus memiliki modal manusia yang kuat agar mendapatkan hasil yang baik.

Tujuan dari setiap bisnis adalah memiliki karyawan yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh bagaimana ia melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Maka dari itu banyak perusahaan yang mengutamakan karyawannya karena ini penting untuk kesuksesan mereka. Karyawan dapat mengurangi tingkat persaingan dalam bisnis apapun. Karakteristik karyawan yang baik dapat dilihat melalui sikapnya ketika dihadapkan dengan tantangan. Apabila karyawan tersebut tetap bertanggung jawab, kemudian tidak mudah putus asa, maka ia berhasil dikategorikan sebagai karyawan dengan kinerja yang baik karena mampu beradaptasi dengan kondisi dan lingkungan kerjanya.

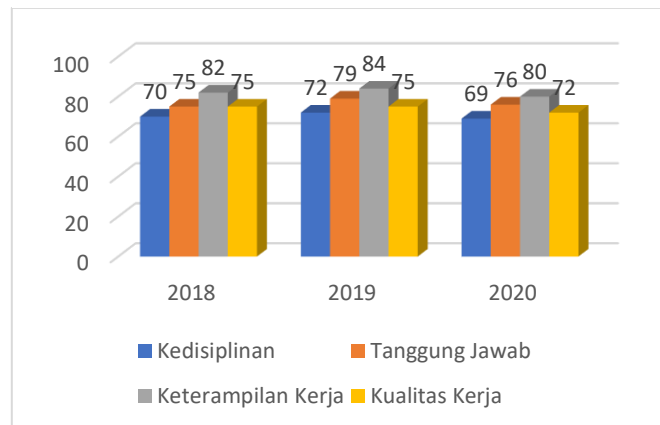
Salah satu masalah paling umum yang dihadapi perseroan adalah perputaran karyawan. Kualitas pekerjaan seseorang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Akan tetapi, banyak juga karyawan yang masih mengalami kesulitan ketika mengerjakan tugasnya, sehingga pekerjaan dirasa tidak sesuai dengan harapan mereka. Perusahaan juga menghadapi masalah terkait dengan kepribadian karyawan, dimana perusahaan belum menyelesaikan masalah di lingkungan kerja karyawan. Banyak karyawan tidak dapat beradaptasi dan akibatnya mereka tidak menemukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan mereka.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh masalah-masalah yang menyangkut kepribadian. Menganalisis kepribadian dapat dilakukan dengan menggunakan lima faktor kepribadian atau *Big Five Personality*.

Penelitian sebelumnya (Arianto et al., 2021) berjudul “Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Harui” menyimpulkan bahwa *big five personality* dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan. Namun penelitian (Poniarsih, 2019) dengan judul “Pengaruh *Theori The Big Five Personality* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY” tidak menemukan perbedaan signifikan antara lima besar dengan kinerja.

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) adalah perusahaan yang beroperasi di bidang pengiriman barang dan logistik. JNE dibangun pada tanggal 26 November 1990 oleh H. Soeprapto Soeparno, dan sejak itu tumbuh dan berkembang. Pada 27 Februari 2018, JNE bekerja sama dengan PT Prakarsa Trada Solusi (PTS) untuk membangun pusat pemenuhan dengan tujuan membantu UMKM lokal dengan kemudahan transaksi dan distribusi.

Gambar 1. 1
Data Kinerja Karyawan



Sumber: Data *Human Capital Department* PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung

Berdasarkan observasi data secara umum dari PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung, diperoleh hasil bahwa produktivitas tenaga kerja pada tahun anggaran 2018-2019 meningkat di beberapa aspek. Namun, pada tahun 2020, terjadi penurunan produktivitas kerja. Untuk itu, PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Fulfillment Center Kota Bandung adalah perusahaan yang menyediakan jasa pemenuhan dan pengiriman barang mendorong karyawan untuk bekerja dengan cepat, tepat, dan efisien guna memberikan hasil kerja yang baik kepada pimpinan perusahaan dan konsumen. Dengan demikian, untuk meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan ciri kepribadian yang positif. Perusahaan harus mempertimbangkan apakah perilaku karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan dengan beberapa pekerja di PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Fulfillment Center di Bandung, terdapat beberapa hal yang harus dibenahi di perusahaan tersebut, di antaranya adalah perlunya pemenuhan kuantitas

karyawan di beberapa posisi, efektivitas jam kerja, serta fasilitas penunjang di lingkungan kerja.

Kepribadian merupakan faktor yang penting yang mencerminkan watak, tingkah laku, produktivitas, dan kinerja seseorang. Kepribadian dapat mempengaruhi pikiran dan perasaan manusia, sehingga mempengaruhi kinerja seseorang. Ketika menentukan suatu pekerjaan atau jabatan, sangat penting untuk menempatkan orang yang memiliki sifat yang sesuai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal. Menurut (John & Srivastava, 1999) kepribadian dikelompokkan menjadi lima dimensi, yaitu ketidakstabilan emosi (*Neuroticism*), keterbukaan (*Extraversion*), keterbukaan dengan sesuatu yang baru (*Openness to Experience*), kekerabatan (*Agreeableness*), serta ketelitian (*Conscientiousness*). Peneliti berpendapat bahwa peningkatan dan penurunan hasil kerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) *Fulfillment Center* Kota Bandung dalam kurun waktu tersebut, disebabkan oleh rasa tidak nyaman yang menyebabkan penurunan kinerja di perusahaan.

Atas dasar latar belakang penelitian tersebut, penulis tertarik untuk menyelidiki pengaruh lima tipe kepribadian yaitu neurotisme, keterbukaan terhadap hal-hal baru, ekstraversi, mudah sepakat, kehati-hatian terhadap kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berjudul "**PENGARUH NEUROTICISM, OPENNESS TO EXPERIENCE, EXTRAVERSION, AGREEABLENESS, CONSCIENTIOUSNESS TERHADAP KINERJA**

KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR KOTA BANDUNG”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan titik temu yang memperlihatkan adanya masalah penelitian oleh penulis ditinjau dari sisi keilmuan, bentuk, serta banyaknya masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis. Masalah penelitian dapat berasal dari berbagai sumber, yaitu dari pengalaman bekerja sehari-hari, dari hasil membaca atau menelaah buku-buku, atau dari yang dirasakan masalah oleh orang lain (Arikunto, 2019).

Identifikasi masalah sesuai latar belakang penelitian ini adalah:

- a. Pemenuhan kuantitas karyawan dibeberapa posisi.
- b. Efektivitas jam kerja karyawan.
- c. Fasilitas penunjang di lingkungan kerja.

2. Rumusan Masalah

Menurut (Sugiyono, 2022) rumusan tidak sama dengan masalah. Sebab, masalah merupakan gabungan dari apa yang diharapkan dan kenyataan, sehingga masalah tersebut akan dipecahkan melalui analisis data. Sementara itu, rumusan masalah penelitian harus merujuk pada masalah yang ditemukan. Bentuk-bentuk rumusan masalah penelitian disesuaikan dengan tingkat penjelasan rumusan masalah penelitian. Maksudnya, masalah yang ditemukan diubah menjadi masalah deskriptif, komparatif, dan asosiatif.

Berlandaskan hasil identifikasi masalah tersebut, muncul beberapa rumusan masalah yaitu:

- a. Bagaimana *Neuroticism* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Bandung?
- b. Bagaimana *Openness to Experience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Bandung?
- c. Bagaimana *Extraversion* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Bandung?
- d. Bagaimana *Agreeableness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Bandung?
- e. Bagaimana *Conscientiousness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Bandung?
- f. Bagaimana *Neuroticism, Openness to Experience, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022) secara umum tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan. Menemukan berarti sebelumnya belum pernah ada atau belum diketahui. Beberapa tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Neuroticism* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Openness to Experience* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Extraversion* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Agreeableness* terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Conscientiousness* terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Neuroticism*, *Openness to Experience*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness* terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Akademis

Diharapkan dapat menambah wawasan tentang masalah yang diteliti, pemahaman tentang studi manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh lima tipe kepribadian, yaitu *neuroticism*, *opennesse to experience*, *ekstraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* berkaitan dengan ketenagakerjaan karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Bandung.

2. Mafaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Melahirkan media sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan di bangku perkuliahan dan menjadi sebuah bahan perbandingan ketika mendapatkan teori dan praktik selama masa perkuliahan khususnya mengenai lima sifat kepribadian dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan bisa memanfaatkan hasil dari penelitian ini untuk kajian, informasi, dan sarana peninjau ketika mengambil keputusan agar memperoleh kebijakan dari manajemen guna menjaga kinejra serta stabilitas karyawan.