

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja identik dengan yang namanya perusahaan dan karyawan. Di satu sisi, perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan usahanya guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Di lain sisi, karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi keberlangsungan hidupnya agar bisa *survive* selama di dunia ini.

Dalam ilmu manajemen, salah satu sumber daya untuk mewujudkan tujuannya adalah manusia. Manusia merupakan unsur terpenting dalam menggerakkan berbagai unsur di bawahnya. Menurut Hasibuan (2011), unsur-unsur tersebut adalah *Money* (Uang), *Materials* (Bahan-bahan), *Machines* (Mesin), *Methods* (Cara/Metode), dan *Market* (Pasar). Oleh karena itu, perencanaan akan segala hal dalam perusahaan baik bagaimana uang perusahaan digunakan, bahan apa yang akan digunakan, dan lain sebagainya ditentukan oleh manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan tak terlepas dari pentingnya peran sumber daya manusia. Kinerja karyawan adalah salah satu dari berbagai faktor bagaimana perusahaan menjalankan visi dan misinya. Untuk dapat mencapainya, perusahaan dapat melihatnya dari produktivitas karyawan. Apakah bagus atau malah buruk.

Untuk mendukung produktivitas karyawan, perusahaan harus tahu sejauh mana kemampuan penyelesaian suatu tugas oleh karyawan. Karyawan yang mahir dalam melaksanakan tugasnya dapat membuat perusahaan berjalan positif ke arah yang sudah ditentukan. Sebaliknya, jika karyawan tidak pandai dalam menjalankan tugasnya, perusahaan akan berjalan di jalan yang bermasalah. Tentunya perusahaan tidak mau hal seperti itu terjadi. Sebab akan merugikan dari segi materiil dan non-materiil.

Keefektifan dan efisiensi penggunaan sumber daya dapat mewujudkan tujuan yang perusahaan ingin capai. Aset perusahaan yang dalam hal ini, karyawan, harus dijaga sebaik mungkin. Karyawan yang kompeten dapat membuat perusahaan bersaing di kancah nasional maupun global. Karena global, perubahan akan selalu terjadi. Karyawan tentunya harus bisa beradaptasi dalam hal ini untuk menjadi seseorang yang lebih baik dari yang pernah dia lakukan sebelumnya.

Untuk menjaga aset tersebut, tentu akan ada beberapa masalah yang dialami oleh perusahaan. Salah satunya terkait dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat mengalami hambatan, penurunan, hasil yang tidak sesuai, dan lain sebagainya. Dari hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya dapat menjadi cerminan kemampuan dan karakteristik seseorang. Seperti kemampuan yang belum memenuhi kriteria pekerjaan dan karakteristik dalam menyerap lingkungan kerja untuk beradaptasi.

Hubungan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kepribadian adalah salah satunya. Teori yang cukup populer dalam pemaparannya adalah *Big Five Personality*. Teori ini menjelaskan tentang lima kepribadian yang dapat digunakan untuk mengulas kepribadian seseorang (Barrick & Mount, 1991). Menurut McCrae dan Costa, *Big Five Personality* atau *Five Factor Model* adalah dasar kepribadian manusia yang menjadi kesepakatan teoritis yang terdiri dari *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* (Cervone & Pervin, 2019). Teori ini merupakan teori kepribadian yang sederhana dan sering digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang. Teori ini pun dapat dilakukan baik pada kinerja pekerjaan di lokasi yang berbeda seperti Eropa dan Afrika Selatan maupun jenis pekerjaan yang berbeda seperti tentara, polisi, ekspatriat, dan pengusaha, dan juga dapat dilakukan pada kinerja untuk akademis (Zell & Lesick, 2021).

Openness atau yang disebut dengan keterbukaan akan pengalaman adalah keterbukaan seseorang akan hal atau momen yang belum pernah dirasakan sebelumnya. Keterbukaan yang rendah pada seseorang menggambarkan pribadi

yang takut akan perubahan. Sebaliknya, keterbukaan yang tinggi pada seseorang menggambarkan pribadi yang berani mengambil risiko.

Conscientiousness atau yang disebut dengan ketelitian adalah kecenderungan akan pendisiplinan diri, bertindak patuh, dan berjuang akan pencapaian. Seseorang yang memiliki ketelitian yang rendah cenderung dalam menjalankan tugasnya tidak teratur, kurang bertanggung jawab, kurang dapat diandalkan, dan tergesa-gesa. Sedangkan seseorang yang memiliki ketelitian yang tinggi cenderung tepat waktu, dapat bertanggung jawab, dan *well-organize*.

Extraversion atau ekstrasversi adalah kenyamanan seseorang terhadap interaksi sosial. Ekstrasversi yang rendah menggambarkan seseorang yang pemalu, tidak pandai bergaul, pendiam, dan tidak suka berlama-lama interaksi dengan orang lain. Sedangkan ekstrasversi yang tinggi cenderung mudah bergaul, jiwa sosial yang tinggi, dan suka berinteraksi dengan lama pada orang lain.

Agreeableness atau kesepakatan adalah perbedaan individu terhadap hal-hal yang ada dalam sosialisasi. Seseorang yang memiliki kesepakatan yang rendah cenderung susah bergaul dan egois. Sedangkan seseorang yang memiliki kesepakatan yang tinggi cenderung mudah bergaul dan memikirkan perasaan orang lain.

Neuroticism atau neurotisme adalah kestabilan emosi terhadap seseorang. Pribadi yang memiliki neurotisme yang tinggi cenderung mudah depresi, mudah stres, tidak percaya diri, gugup, dan ragu-ragu. Sebaliknya, pribadi yang memiliki neurotisme yang rendah cenderung tenang, tidak mudah terganggu, dan berpendirian teguh.

PT. INTI (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur, *System Integrator*, dan Digital dengan tujuan untuk memberikan layanan dan solusi terbaik bagi konsumen dalam pelayanan teknologi. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu aspek yang menjalankannya yaitu karyawan PT. INTI (Persero) Bandung itu sendiri. Kinerja karyawan yang bagus dapat menjadi stimulus untuk mencapai tujuan tersebut. Menjalankan tujuan tersebut

memerlukan ketepatan, kejelian, dan ketelitian yang di mana dapat menentukan bagaimana kinerja karyawan berpengaruh terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa berbasis teknologi, kepuasan konsumen terhadap jasa yang ditawarkan adalah tujuan utama PT. INTI (Persero) Bandung untuk mencapai kesuksesan. Hal tersebut dapat ditentukan dengan kinerja para karyawan yang berada di PT. INTI (Persero) Bandung.

Dari hasil pra survei yang telah disebarakan pada 7 orang karyawan PT. INTI (Persero) Bandung, terdapat bahwa 6 dari 7 orang mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka miliki sekarang cocok dengan kepribadian mereka. Kemudian, 7 dari 7 orang mengatakan bahwa kepribadian mereka dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Lalu, 7 dari 7 orang mengatakan bahwa kepribadian rekan kerja mereka dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Dan yang terakhir, 7 dari 7 orang mengatakan bahwa kepribadian atasan mereka dapat mempengaruhi pekerjaan mereka.

Selain hal tersebut, terdapat juga data mengenai pencapaian kinerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung. Hal ini dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

**Pencapaian Kinerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung
Tahun 2018-2022**

Tahun	2018	2019	2020	2021	2022
Pencapaian	50%	29%	45%	27%	38%
Target	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: Divisi Human Capital Management PT. INTI (Persero) Bandung

Berdasarkan tabel 1.1, bisa dilihat dalam lima tahun terakhir bahwa terjadi fluktuasi antara target yang diinginkan dengan pencapaian yang diraih. Dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami penurunan. Yang awalnya 50%, menurun ke 29%. Lalu naik kembali sebesar 45% pada tahun 2020. Namun menurun kembali ke 27% pada tahun

2021. Tapi naik kembali ke 38% pada tahun 2022. Naik turunnya tingkat pencapaian target kinerja tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.

Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung mengalami performa yang naik turun dari 5 tahun terakhir ini tidak terlepas dari kepribadian yang dimiliki oleh mereka sendiri, rekan kerja mereka, dan atasan kepada bawahan.

Ketertarikan peneliti terhadap dasar tersebut ingin peneliti jadikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Faktor Dasar Kepribadian Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. INTI (Persero) Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan yang ada di latar belakang, berikut adalah identifikasi masalah yang peneliti temui:

1. Masih terdapat karyawan yang belum memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya,
2. Kepribadian baik dari karyawan itu sendiri, rekan kerja, dan atasan mereka memiliki pengaruh dalam menjalankan pekerjaan mereka,
3. Kinerja selama lima tahun terakhir mengalami fluktuasi.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Openness* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung?
2. Apakah *Conscientiousness* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung?
3. Apakah *Extraversion* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung?
4. Apakah *Agreeableness* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung?

5. Apakah *Neuroticism* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung?
6. Apakah *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Openness* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah *Conscientiousness* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah *Extraversion* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.
4. Untuk mengetahui apakah *Agreeableness* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.
5. Untuk mengetahui apakah *Neuroticism* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.
6. Untuk mengetahui apakah *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.

E. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Akademis

Secara akademis, tentunya yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu dapat menjadi salah satu acuan dalam ilmu-ilmu yang berkaitan dengan hal ini, salah satunya adalah sumber daya manusia. Yang juga dapat memberikan wawasan dalam penyelesaian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara kepraktisan, hasil penelitian yang telah dilaksanakan ini dapat menjadi masukan pada PT. INTI (Persero) Bandung dalam ide dan cara yang dapat digunakan di masa mendatang dalam peningkatan aktivitas dan kinerja karyawan dan dapat menjadi sebuah pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia di PT. INTI (Persero) Bandung, khususnya.

