

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah ekonomi yang harus dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila mampu diberdayakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kegiatan operasionalnya berjalan dengan baik. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi pada pemerintah daerah maupun pusat artinya, dari produktivitas nasional maupun regional dapat menunjang perekonomian secara makro ataupun mikro.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penentu agar perusahaan dapat bekerja secara efektif dan maksimal untuk dapat bersaing di pasar global. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sebuah perusahaan yang ingin berkembang dengan pesat, harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Peneliti organisasi telah lama tertarik dengan hubungan antara kepribadian dan kinerja (Thoresen *et al*, 2004). Kinerja menyusun multi-dimensi yang

menunjukkan seberapa baik pegawai melaksanakan tugasnya, mengambil inisiatifnya, dan akal dayanya untuk memecahkan masalah (Rothmann dan Coetzer, 2003). Selain itu, juga menunjukkan sejauh mana pegawai menyelesaikan pekerjaan, cara mereka menggunakan kemampuan sumber dayanya dan waktu dan tenaga yang mereka gunakan untuk pekerjaannya (Boshoff dan Arnolds, 1995; Schepers, 1994 dalam Rothmann dan Coetzer, 2003).

Di dalam dunia kerja, ditemukan banyak fenomena berbagai macam sifat kepribadian karyawan. Tipe-tipe kepribadian setiap karyawan memiliki karakteristik yang unik dan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Kepribadian memiliki pengaruh yang penting bagi perilaku individu, khususnya dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari. Kepribadian merupakan kumpulan cara dimana seorang individu untuk saling bereaksi dan berinteraksi dengan sesamanya.

Kinerja seseorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu salah satunya kepribadian yang dimiliki individu tersebut. Teori kepribadian yang terkenal adalah Teori lima besar (*Big five model*) merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian seseorang (Barrick dan Mount, 1991).

Big Five Personality adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Trait-trait dalam domain-domain dari Big Five Personality menurut Costa & McCrae (1997) adalah sebagai berikut *extraversion* (ekstraversi), *agreeableness* (persetujuan), *conscientiousness* (hati nurani), *neuroticism* (neoritisme), dan

openness to experiences (keterbukaan). *Big five model* dalam ilmu manajemen merupakan teori kepribadian yang sederhana dan sering digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang. Melalui Teori lima besar (*Big five model*) dapat dilihat kepribadian seseorang yang mampu mempengaruhi kinerja bagi organisasinya (Robbins,2008).

Keterkaitan *big five personality* dengan kinerja diperkuat dengan hasil penelitian Barrick dan Mount (1991) yang mengatakan *big five personality* berhubungan dengan kinerja. Hal ini diperjelas melalui hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa *conscientiousness* merupakan prediktor untuk masing-masing dari tiga jenis kriteria kinerja yang diteliti yaitu keahlian pekerjaan, keahlian pelatihan dan data personil yang berhubungan erat dengan lima jenis kelompok kerja yang diteliti yaitu profesional, polisi, manajer, tenaga penjual, dan tenaga terampil atau semi-terampil. *Extraversion* juga merupakan prediktor signifikan pada keahlian pelatihan dengan manajer dan tenaga penjualan. Sedangkan, dimensi kepribadian lainnya juga ditemukan sebagai prediktor untuk beberapa jenis pekerjaan dan beberapa jenis kriteria kinerja namun besarnya nilai korelasi tersebut kecil.

PT. Hanil Jaya Steel adalah sebuah perusahaan yang memproduksi baja, dalam bentuk Deformed Bars dan Plain Bars. Dengan didukung staff HRD dan karyawan yang berpengalaman di bidang besi baja, peralatan-peralatan yang tepat serta fasilitas group, perusahaan senantiasa mengutamakan kepuasan dan kepercayaan pelanggan, dengan menjamin bahwa produk yang dihasilkan dapat memenuhi mutu yang dipersyaratkan, penyerahan produk tepat waktu, dan harga

yang bersaing serta mampu menorganisir karyawan mereka .

Penulis menitik beratkan penelitian pada masalah yang terjadi di didalam kinerja karyawan HRD PT Hanil Jaya Steel masih banyak para karyawan yang belum mampu menyadari betapa pentingnya faktor kepribadian yaitu *big five personality* yang terdiri dari (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience*) terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dikonsentrasikan untuk mengetahui pengaruh *Big five personality* terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan HRD pada PT. Hanil Jaya Steel di Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor *Big Five Personality* yang terdiri dari : *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan HRD di PT. Hanil Jaya Steel ?
2. Apakah faktor *Big Five Personality* yang terdiri dari : *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan HRD di PT. Hanil Jaya Steel ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah faktor *Big Five Personality* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan HRD di PT. Hanil Jaya Steel.
2. Untuk mengetahui apakah faktor *Big Five Personality* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan HRD di PT. Hanil Jaya Steel.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat memberikan informasi tentang pengaruh *Big Five Personality* terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan HRD khususnya pada PT. Hanil Jaya Steel di Sidoarjo.
2. Dari informasi yang diperoleh diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk membantu manajemen untuk menetapkan kebijaksanaan dalam meningkatkan kinerja. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan khususnya bagi konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
3. Dapat digunakan sebagai bahan informasi dan mendorong pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.5. Sistematika Skripsi

Penulisan skripsi ini dibagi dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Di dalam bab ini menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian skripsi

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tinjauan teoritis yang berkaitan dengan masalah skripsi yaitu teori tentang Faktor *Big Five Personality* dan Kinerja karyawan HRD di PT Hanil Jaya Steel.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi pendekatan penelitian, Identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum objek dan subjek penelitian, deskripsi hasil analisis model dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi, yang berisikan simpulan yang hasil penelitian, serta saran-saran bahan masukan yang berguna bagi perusahaan.

