

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah, perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Kepribadian sebagai organisasi dinamis yang ada pada setiap individu dimana terdapat beberapa sistem (fisik dan psikis) yang menentukan perilaku dan berfikir individu. Kepribadian ini juga memiliki batasan-batasan yaitu, organisasi yang dinamis, menentukan, dan karakteristik dalam berperilaku dan

berfikir. Pembentukan kepribadian dimulai dari faktor internal yang meliputi : faktor herediter (pembawaan yang diperoleh dari orang tuanya) dan dapat diubah melalui pelatihan-pelatihan. Kedua faktor eksternal, terdiri dari fisik, pengalaman pada usia dini, pengaruh kebudayaan, nama dan pemberian cap pada anak, perasaan berhasil dan gagal, keluarga (pola pendidikan, sikap orang tua, situasi emosional dalam keluarga) dan penerimaan lingkungan sosial.

Karyawan atau pegawai unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

PT. KAYANA INDONESIA adalah perusahaan swasta yang bertempat di jl. Arjuno No.78/A Surabaya 60251 Jawa timur Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang rental dan spare part alat berat dan perusahaan ini mempunyai pegawai yang cukup berkualitas. Tingkat persaingan kerja yang

semakin besar mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya, memberikan kinerja yang terbaik sehingga dapat menimbulkan tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Saat ini perusahaan dihadapkan dengan permasalahan menurunnya kinerja karyawan dilihat dari kepribadian individu mereka masing-masing yang menyebabkan kinerja pegawai di perusahaan secara keseluruhan terpengaruh.

Menurunnya kinerja pegawai ini diduga ada permasalahan kepribadian individu karyawan, dapat berupa faktor biologis, faktor sosial dan faktor kebudayaan antar pribadi atau individu. Sehingga secara otomatis akan mengganggu kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak karyawan yang mendukung adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan ini yaitu, penurunan kinerja sehingga berpengaruh pada pencapaian produktifitas perusahaan.

Keluarga dipandang sebagai penentu utama pembentukan kepribadian seseorang. Keluarga adalah kelompok sosial pertama yang menjadi pusat identifikasi seseorang. Di samping itu, keluarga juga dipandang sebagai lembaga yang dapat memenuhi kebutuhan insan, terutama bagi pengembangan ras manusia. Melalui perlakuan dan perawatan yang baik dari orang tua, seseorang dapat memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik-biologis, maupun kebutuhan sosio-psikologisnya. Apalagi seseorang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya, maka cenderung berkembang menjadi seorang pribadi yang sehat.

Perlakuan orang tua yang penuh kasih sayang dan pendidikan tentang nilai-nilai kehidupan yang diberikan kepada seseorang, baik nilai agama maupun

sosial budaya merupakan faktor yang kondusif untuk mempersiapkan untuk menjadi pribadi dan menjadi masyarakat yang sehat dan produktif.

Suasana keluarga sangat penting bagi perkembangan kepribadian. Seseorang dapat dibesarkan dalam lingkungan keluarga yang harmonis dan agamis, yaitu suasana yang memberikan kasih sayang, perhatian dan bimbingan dalam agama, maka perkembangan kepribadian tersebut cenderung positif, sehat.

Para karyawan pada PT. Kayana Indonesia memiliki keturunan atau suku yang berbeda antara lain: madura, jawa sehingga dalam permasalahan yang ada di kantor ini mempunyai banyak perbedaan kepribadian.

Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Semua tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang menunjang terciptanya kinerja. Ini terlihat bahwa penurunan kinerja karyawan selama setahun terakhir bahwa kinerja karyawan menurun tiap bulannya itu disebabkan karna masalah dengan tingkat kepribadian karyawan dan kemampuan karyawan yang mereka miliki, seperti halnya dilihat dari faktor yang mempengaruhi kepribadian (biologis, sosial dan kebudayaan) dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap kepribadian karyawan akan banyak berpengaruh pada kinerja karyawan, ini terlihat karena banyaknya karyawan yang hanya serius mengerjakan pekerjaannya sendiri dan tidak mau tahu dengan pekerjaan rekan kerjanya, juga

tidak mau membantu rekan kerja saat meminta bantuan pekerjaan. Sikap inilah yang sering menghambat rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dalam rangka memberdayakan kinerja karyawan pihak instansi harus mampu memotivasi para karyawannya agar mau dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. karyawan harus memperhatikan kepribadian dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan timbal balik yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan. Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti indikator kinerja utama atau indek kinerja utama pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistimatis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk

menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas karyawan serta pencapaian sasaran.

penilaian kinerja sebagai kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi. Penilaian kerja dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Penilaian kinerja sebagai proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan.

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. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan.

Indikator penilaian kinerja diperusahaan ini meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, pelayanan pelanggan dan peningkatan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yaitu, komunikasi, kerja sama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan ini karyawan merupakan pelaksana manajemen puncak yang mampu berinteraksi dengan pekerja dan manajemen puncak.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kepribadian terhadap Kinerja karyawan pada PT.KAYANA INDONESIA”**

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah pengaruh faktor kepribadian (biologis, sosial dan kebudayaan) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT.KAYANA INDONESIA ?
2. Apakah faktor biologis berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAYANA INDONESIA ?
3. Apakah faktor sosial berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAYANA INDONESIA ?
4. Apakah faktor kebudayaan berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAYANA INDONESIA ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor kepribadian (biologis, sosial dan kebudayaan) berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAYANA INDONESIA
2. Untuk mengetahui apakah faktor biologis berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAYANA INDONESIA ?
3. Untuk mengetahui apakah faktor sosial berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAYANA INDONESIA ?
4. Untuk mengetahui apakah faktor kebudayaan berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAYANA INDONESIA ?

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada pihak-pihak terkait, seperti organisasi, Institusi pendidikan dan mahasiswa selaku peneliti.

- A. Bagi pihak akademisi diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji tentang pengaruh kepribadian terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAYANA INDONESIA secara lebih mendalam.
- B. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami topik kajian.