

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia.

Manusia sebagai unsur penting dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi. Artinya, eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diwujudkan melalui kegiatan manusia. Oleh karena itu, eksis tidaknya sebuah organisasi, serta kompetitif tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dan ditentukan oleh manusia. Hal ini sangat penting artinya dalam rangka menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan, atau iklim bisnis saat ini dan yang akan datang.

Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat. Kinerja merupakan hasil karya seseorang yang pada gilirannya menentukan apakah seseorang akan melaksanakan tugasnya atau berprestasi dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara implisit disadari bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan stimulasi terhadap karyawan untuk

bekerja dan menjalankan tugas-tugas tertentu dalam pencapaian kinerja pekerjaan.

Menurut Wirawan (2009:5) “kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan dan kebijakan organisasi) dan faktor lingkungan eksternal organisasi”. Sedangkan menurut Rivai (2009:16) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan untuk menunjang hal tersebut adalah sikap kerja karena hal yang sangat penting. Sikap kerja merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sikap kerja merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sikap kerja merupakan hal yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena sikap kerja menunjukkan besarnya perhatian perusahaan kepada karyawan. Adanya sikap kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Dongoran, 2010:90).

Selain sikap kerja, kepribadian juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor kepribadian perlu mendapat perhatian terkait dengan semangat dan harapan individu untuk bekerja inovatif, membawa tujuan dan tanggungjawab dalam penyelesaian pekerjaan.

Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis kepribadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:4) “berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dan organisasi”. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan emosional dari SDM yang ada di dalam perusahaan.

Jess Feist dan Gregory Feist (2010:4) “mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku seseorang”. Daniel Cervone dan Lawrence Pervin (2011:10) “menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku”.

Penilaian kinerja individu pada PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) yaitu nilai angka akhir yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja, dan disebut dengan Prestasi (P). Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu). Nilai Prestasi (NP) dihasilkan melalui konversi sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Indikator Nilai Kerja Individu Karyawan**

Range Nilai (%)	Nilai Prestasi	Keterangan
≥ 110	P1	Istimewa
≥ 103 s.d < 100	P2	Baik sekali
≥ 96 s.d < 103	P3	Baik
≥ 90 s.d < 96	P4	Kurang
< 90	P5	Kurang sekali

Sumber: PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) 2019

Sistem Manajemen Performansi Karyawan pada PT. *Great Giant Pineapple* (GGP), secara garis besar mengukur 2 unsur dasar, yaitu:

- a. Kinerja individu, yang berisi tentang target-target (program kerja) atau sasaran kinerja yang ingin dicapai.
- b. Kompetensi individu, yang terdiri dari:
  - 1) *Care competency* yaitu mencakup nilai-nilai inti perusahaan yang harus dimiliki oleh setiap individu.
  - 2) *Spesific competency*, yang terdiri dari:
    - a) *Skill dan Knowledge*, yaitu mencakup tingkat pengetahuan dan ketrampilan individu yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.
    - b) *Personal Quality*, yaitu mencakup kualitas personal yang dibutuhkan oleh setiap peran yang ada di perusahaan baik manajerial atau non manajerial.

**Tabel 1.2 Perkembangan Kinerja Karyawan 2016, 2017 dan 2018**

No	Prestasi	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	P1	8	8.5%	5	5.3%	2	2,1%
2	P2	55	58.5%	37	39.4%	40	42.6%
3	P3	31	33%	52	55.3%	52	55.3%
4	P4	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
5	P5	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) 2019

Pada tabel 1.2 di atas menunjukkan kinerja karyawan pada PT. *Great Giant Pineapple* (GGP), secara individu, yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam satu periode sesuai dengan yang direncanakan. Sepanjang tahun 2016-2018 prestasi kerja karyawan berada pada nilai P1, P2, dan P3. P1 menunjukkan pencapaian target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan, P2 menunjukkan pencapaian target kerja antara 103-110% dari yang telah ditargetkan, dan P3 menunjukkan pencapaian target kerja antara 96-103% dari yang telah ditargetkan. Pada tahun 2016 prestasi kerja individu karyawan mengalami penurunan pada P1 dan P2. Pada P1 penurunan sebanyak 3 orang, P2 penurunan sebanyak 18 orang, dan hanya P3 mengalami peningkatan sebanyak 21 orang. Sedangkan pada tahun 2018 prestasi kerja individu karyawan kembali mengalami penurunan pada P1 yaitu tidak ada karyawan yang mencapai target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan. Tetapi pada tahun 2018, P2 mengalami peningkatan sebanyak 19 orang dan P3 mengalami peningkatan sebanyak 10 orang. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan

bahwa kinerja individu pada tahun 2018 mengalami penurunan sebanyak 2 orang yang dapat mencapai P1, hanya dapat mencapai P2 dan P3. Namun, disisi lain secara keseluruhan kinerja individu karyawan masih bisa dikatakan baik, karena kinerja karyawan individu selalu mencapai kisaran 90% dari target mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. *Great Giant Pineapple* (GGP), memiliki perilaku yang positif terhadap perusahaan, seperti kepribadian dan sikap dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tingkat kehadiran juga merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja, Robert L Mathis (2011:133). Gambar 1.1 menunjukkan data tingkat absensi di PT. *Great Giant Pineapple* (GGP), Lampung Timur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) Lampung Timur masih ada beberapa karyawan yang sering telat masuk kerja serta karyawan yang kurang bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting atau disebut mahal karena keridakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menuruntunkan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang baik adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus, kepribadian yang professional, tepat waktu, dan tanggung jawab atas setiap tugas yang diembannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPERIBADIAN, SIKAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREAT GIANT PINEAPPLE (GGP)” DI LAMPUNG TIMUR.**

## B. Identifikasi Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan di PT. *Great Giant Pineapple* (GGP), penulis menemukan beberapa masalah yang perlu untuk dilakukan identifikasi. Beberapa diantaranya yaitu:

1. Kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) di Lampung Timur, artinya kepribadian tidak dibentuk secara tiba-tiba ada faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah faktor keturunan (yang dibentuk secara lahir), faktor lingkungan (merujuk pada budaya tempat kita dibesarkan) serta situasi (kepribadian individu)
2. Sikap merupakan peranan penting didalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) di Lampung Timur, artinya aspek motivasi dan perasaan atau emosi Gerungan adalah aspek yang sangat penting guna memahami sikap dan perilaku manusia adalah masalah pengungkapan (*asessment*) atau pengukuran (*measurement*) sikap. Salah-satu definisi sikap merupakan responss evaluatif yang dapat berbentuk positif maupun negatif.
3. Kinerja yang baik didalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produksi perusahaan, artinya Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik.

### 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. *Great Giant Pineapple* (GGP)?

2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara sikap terhadap kinerja karyawan PT. *Great Giant Pineapple* (GGP)?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kepribadian dan sikap terhadap kinerja karyawan PT. *Great Giant Pineapple* (GGP)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. *Great Giant Pineapple* (GGP).
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan PT. *Great Giant Pineapple* (GGP).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan sikap terhadap kinerja karyawan PT. *Great Giant Pineapple* (GGP).

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi PT. *Great Giant Pineapple* (GGP), Lampung Timur untuk dapat memberikan perhatian terhadap kepribadian dan sikap, karena kedua faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh kepribadian dan sikap terhadap kinerja karyawan dan dapat mempraktekan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya di dalam dunia kerja.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa mengenai kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : KAJIAN TEORITIK**

Berisikan deskripsi teori, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrumen, analisis data, dan uji hipotesis.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisikan profil perusahaan PT. Tropical Fruit Lampung Timur, uji analisis data, uji hipotesis, dan pembahasan.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan tentang kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**