

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta kemampuan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Rivai, 2004: 304). Kinerja karyawan dapat diperbaiki bila karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka diperbolehkan berperan serta dalam proses

memantapkan harapan tersebut dan kapan mereka dinilai dari hasilnya. Kinerja karyawan yang baik datang dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor dari luar misalnya kinerja karyawan akan baik jika didukung fasilitas yang disediakan oleh perusahaan atau lingkungan kerja yang nyaman. Faktor internal adalah datang dari dalam diri individu seperti bagaimana kepribadian, kemampuan dan sikap yang dimiliki seseorang. Ciri internal yang paling berpengaruh adalah bagaimana kepribadian, kemampuan dan sikap karyawan tersebut memberi kontribusi bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang baik.

Kepribadian seseorang individu merupakan suatu kelompok ciri-ciri yang relatif stabil dan temperamen-temperamen yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diwarisi oleh faktor-faktor sosial, kultur, dan lingkungan. Ada beberapa aspek kepribadian yang mempengaruhi perilaku seseorang yaitu menyangkut faktor penentu kepribadian (keturunan, lingkungan, dan situasi), ciri kepribadian terdiri sifat berhati-hati, stabilitas, emosional, dan terbuka terhadap pengalaman.

Kepribadian setiap individu memiliki ciri kepribadian yang tidak sama dengan individu yang lainnya dan tidak bisa diubah secara mudah sesuai dengan kehendak seseorang. Dalam suatu organisasi jika kepribadian seorang individu diubah maka akan timbul frustrasi kepemimpinan dan etika. Pemimpin harus berusaha mengatasi di antara orang dan tidak berusaha untuk mengubah kepribadian untuk menyesuaikan dengan model orang yang ideal bagi mereka.

Kemampuan merupakan sifat biologikal yang bisa dipelajari yang bisa memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik yang bersifat mental maupun fisik (Gibson, *et al*, 2000: 127). Selain itu kemampuan merupakan kapasitas individu untuk mengajarkan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Inilah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seorang individu. Seluruh kemampuan seseorang hakekatnya terdiri dari dua perangkat faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2002: 46).

Menurut Aritonang (2006) dalam Reza (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan

kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepribadian, Kemampuan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Manfaat penelitian ini bagi pihak instansi, diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dalam hal kepribadian,

kemampuan dan disiplin kerja sehingga instansi bersangkutan mampu mencari cara yang tepat dalam upaya mengatasi permasalahan dalam hal kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja yang baik demi terwujudnya kinerja yang lebih baik.

Sedangkan manfaat penelitian bagi pihak akademisi diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia tentang keterkaitan kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Manfaat bagi pihak lain diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahsan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori yang mendeskripsikan teoritis terkait dengan variabel penelitian yang meliputi: kinerja karyawan, kepribadian, kemampuan serta disiplin kerja. Selain itu juga membahas mengenai penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, hipotesis, definisi operasional variabel, populasi, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, pengukuran dan instrumen penelitian, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta rekomendasi yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.