

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**  
**A. Latar Belakang**

Menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi, perusahaan harus fokus pada peningkatan efisiensi dan efektivitas untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menciptakan keberhasilan suatu perusahaan dan memegang peran yang sangat penting dalam menentukan arah pengembangan perusahaan (Hasibuan, 2013). Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan dan mampu menyelesaikan tugas yang di tetapkan perusahaan (Silaen, 2020). Sehingga suatu perusahaan dapat dikatakan progresif apabila karyawannya mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan berusaha untuk terus berkembang. Salah satu cara mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan (Antonius, 2021).

Kinerja merupakan hal yang penting karena kinerja yang baik mengindikasikan untuk menyelesaikan semua tugas atau pekerjaannya (Satwika & Himam, 2014). Sehingga dengan tingginya kinerja para pekerja maka pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya akan terselesaikan dalam waktu yang lebih singkat atau lebih cepat (Khofifa, 2022). Disisi lain kinerja dalam keadaan karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya mungkin cenderung bekerja dengan semangat yang rendah, menunjukkan kerja yang minimum, sering datang terlambat, bahkan absen dengan alasan yang tidak jelas secara keseluruhan karyawan mungkin

kurang minat dan dedikasi terhadap tugas, bahkan sampai dititik dimana karyawan kesulitan dalam bertahan dilingkungan perusahaan (Tentama, 2015).

Kinerja berhubungan dengan efisiensi dan relevan yang baik atau tinggi untuk membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya jika kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus (Ivan, 2020). Sedangkan menurut Kurdi (2023) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan harus dibarengi dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia yang baik. Kinerja yang baik akan dicapai dengan perbaikan terus-menerus. Peningkatan kinerja tidak hanya dicapai jika kinerja pekerjaan tidak memenuhi harapan, peningkatan kinerja harus dicapai seseorang, kelompok atau individu di masa depan.

Permasalahan kinerja di PT X berakar pada kasus keterlambatan karyawan. Hal ini dilihat dari banyaknya kasus keterlambatan karyawan yang ditunjukkan dengan frekuensi keterlambatan karyawan di PT X. Pada bulan februari 2022, misalnya, angka keterlambatan mencapai 1.25% yang juga menjadi frekuensi yang paling tinggi di sepanjang tahun 2022. Pada kasus yang lebih ekstrim keterlambatan karyawan atau ketidakpatuhan karyawan bahkan dapat berujung pada kebangkrutan usaha. Fakta tersebut juga membuat masalah pada capaian target perusahaan. Data target dan realisasi jumlah produk yang dihasilkan karyawan PT X pada tahun 2022 menunjukkan masalah capaian target dalam tujuh bulan terakhir capaian rata-rata target yang dapat dicapai oleh perusahaan ini hanya sekitar 42% pertahunnya. Banyaknya karyawan yang melanggar peraturan menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas

(Siregar, 2022). Penelitian Avita (2021) menemukan bahwa disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin membuat karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, yang kemudian berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Tantangan dalam masalah kedisiplinan karyawan tidak hanya terletak pada peraturan perusahaan. Melainkan juga terletak pada untuk membuat karyawan taat dan patuh dengan aturan yang ada, upaya pengendalian dan kesadaran karyawan itu sendiri (Sampeliling, 2015).

Data *preliminary* yang dikumpulkan dari tiga karyawan PT X pada Oktober 2023 menjumpai pengaruh kombinasi antara minimnya konsekuensi pelanggaran aturan perusahaan dan minimnya kesadaran karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan HRD menyebutkan bahwa tidak konsekuensi serius dari perusahaan akan keterlambatan yang dilakukan karyawan. Kepala HRD juga menambahkan bahwa banyak alasan dibalik perilaku ketidakdisiplinan karyawan yang menghambat kinerja seperti masalah pribadi atau masalah kesehatan.

Karyawan yang pertama RH merupakan salah satu karyawan yang mengaku bahwa kinerjanya kurang maksimal dalam masalah keterlambatan dan ketidakdisiplinan karyawan RH menyebutkan kendala jarak tempat tinggal yang jauh dari lokasi perusahaan sebagai penyebabnya. RH juga menyadari bahwa perilaku tersebut mencerminkan rasa kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya dan menimbulkan masalah kinerja.

Karyawan kedua YS mengatakan selaras dengan RH, juga menyadari bahwa hambatan pengerjaan tugas akibat terlambat turut berdampak pada

penundaan keseluruhan proses dan target produksi sehingga masalah tersebut seharusnya tidak terjadi. Selain itu, perbedaan tingkat kesadaran dan tanggung jawab individu, juga menjadi faktor yang menghambat kinerja.

Kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor berbeda. Salah satu faktor yang berasal dari organisasi dan berkaitan dengan kinerja individu adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi tiga kondisi psikologis makna kerja, rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja, dan kesadaran akan hasil pekerjaan yang dilakukan. Jika ketiga kondisi ini terpenuhi, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan berkurangnya keterlambatan, ketidakhadiran, dan *turnover* karyawan (Jia, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa seorang karyawan yang berhasil memahami ciri khas dari pekerjaannya yang melibatkan signifikansi tugas atau mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan maka karyawan akan terlibat penuh dalam pekerjaannya. Artinya karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan mengacu pada sejauh mana seseorang harus menggabungkan keterampilan dan kemampuan yang berbeda untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tertentu. Ketika pekerjaan sangat bervariasi, karyawan harus menggunakan keterampilan dan bakat berbeda yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berbeda tersebut. Pekerjaan dengan variasi yang tinggi dianggap lebih kompleks karena melibatkan banyak jenis pekerjaan yang berbeda (Karim, 2023). Sedangkan situasi di mana suatu

pekerjaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk merancang dan mengatur aktivitas kerjanya sendiri. Kemampuan mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan dan kecerdasannya untuk merencanakan strategi kerja. Dalam konteks karakteristik pekerjaan, aspek otonomi merupakan karakteristik pekerjaan yang memberikan otonomi dan kendali tertentu kepada karyawan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan, hal ini sangat penting untuk mengembangkan rasa tanggung jawab karyawan (Meithiana, 2017).

Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sihombing (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 87,3% terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan di tempat kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widhiastuti (2021) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh terhadap signifikan terhadap karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Heriyawan & Widhy (2013) karakteristik pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainya adalah kepribadian. Widhiastuti (2021) mengungkapkan bahwa kepribadian adalah salah satu faktor individu yang menunjang kinerja. Kepribadian adalah kebiasaan, sikap, sifat yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Menurut Koswara (2005) kepribadian (*personality*) adalah suatu istilah yang mengacu pada gambaran-gambaran sosial tertentu yang diterima oleh individu

dari kelompoknya atau masyarakat, kemudian individu tersebut diharapkan bertingkah laku berdasarkan atau sesuai dengan gambaran sosial (peran) yang di terimanya itu. Sedangkan menurut Wahyuni & Permatasari (2020) kepribadian diartikan sebagai bentuk kepribadian dan keunikan individu yang relatif bertahan lama. Definisi lain oleh Luthans (2011) melihat kepribadian sebagai bagaimana orang-orang mempengaruhi orang lain bagaimana mereka memahami dan melihat dari diri mereka sendiri, serta pola mereka dari sifat-sifat terukur dalam dan luar interaksi orang. Sedangkan Colquite (2015) mengungkapkan kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan di dalam orang yang menjelaskan pola karakteristik kepribadian, emosi dan perilaku mereka.

Teori kepribadian yang sering digunakan untuk menjelaskan kepribadian seseorang adalah "*Kepribadian Big five*", yang disebut juga dengan model kepribadian besar. Model kepribadian *Big Five* merupakan teori sifat dan faktor kepribadian berdasarkan analisis. John, Angleitner, & Ostendorf (1988) dalam Feist & Feist (2010), model lima faktor dibangun berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana dengan mencoba menemukan inti dasar kepribadian dengan menganalisis kata-kata yang digunakan orang untuk menggambarkan kepribadian seseorang yang berbeda. Penjelasan lebih lanjut model *Big Five* konsisten kepribadian atau *personality* dikemukakan oleh Costa & McCrae (1992) dalam Klang (2012) struktur dasar 5 faktor utama, dimana setiap faktor dibangun oleh bagian yang berhubungan. Lima dimensi utama kepribadian adalah *Neuroticism*, *Extroversion*, *Openness to Experience*, *Agreeableness*, and *Conscientiousnes*.

*Conscientiousness* menunjukkan seberapa hati-hati individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam sikap dan perilakunya (Costa, 1992). Pribadi *conscientiousness* sering di pertimbangkan dalam dunia kerja, karena menunjukkan seberapa baik individu mencapai kinerja, bertanggung jawab, dan menunjukkan keiklasan dan kerja keras. Menurut Anggraini (2020) mengemukakan bahwa *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan memiliki sifat berprestasi, disiplin diri, dan kehati-hatian maka kinerja akan meningkat. Sebelumnya Debusscher (2017) mengemukakan bahwa *conscientiousness* memberikan pengaruh positif yang signifikan kepada kinerja tugas. Hasil ini juga di perkuat dengan penelitian Benoliel & Somech (2014) yang menyebutkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan dan peran kinerja karyawan.

Selanjutnya kepribadian *conscientiousness* mengacu pada individu yang cenderung mengatasi keinginan untuk menghindari tugas pekerjaan, sedangkan individu yang malas dan tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dianggap sebaliknya (Varghese & Barber, 2017). Dalam konteks dimensi kepribadian *conscientiousness*, peran pentingnya dalam pengembangan penilaian kepribadian dalam psikologi terapan didasarkan pada dua alasan utama (Hogan & Ones, 1997). Pertama, kurangnya kesadaran pribadi di tempat kerja dianggap sebagai masalah yang serius. Karyawan yang berdedikasi dan peduli terhadap pekerjaannya cenderung menjadi aset berharga bagi organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak memenuhi karakteristik tersebut dapat mengalami penurunan produktivitas dan berpotensi mengganggu stabilitas keuangan organisasi. Di sisi

lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang berkinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan mengikuti prosedur yang ada dengan ketat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Rodrigues & Rebelo, 2013) Sifat kepribadian berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan karyawan memiliki stabilitas emosi, faktor kehati-hatian, dan ekstrasversi. Hal ini di perkuat dengan temuan penelitian yang dikemukakan oleh Wilmot (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa *conscientiousness* memiliki dampak yang kuat sebesar 33% terhadap pekerjaan dengan kompleksitas pekerjaan rendah hingga sedang (misalnya, keterampilan, layanan pelanggan). Selain itu kompleksitas memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dapat menunjukkan tingkat ketelitian yang baik dalam melakukan tugas. Pekerjaan dengan kompleksitas rendah hingga sedang mungkin membutuhkan tingkat ketelitian untuk mencapai hasil yang baik. Hal ini dapat meningkatkan akurasi dan kualitas pekerjaan, dalam konteks pekerjaan yang mungkin dianggap sederhana. Sehingga dapat membantu dalam menjaga efisiensi dan produktivitas, terlepas dari tingkat kompleksitas pekerjaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat dipahami bahwa kepribadian *conscientiousness* dan karakteristik pekerjaan merupakan dua unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu penulis bermaksud mengkonfirmasi adanya hubungan dua variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Melalui penelitian dengan judul “*Hubungan Antara Kepribadian*

*Conscientiousness dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan “*  
menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya.



## B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah meneliti secara empirik hubungan antara kepribadian *conscientiousness* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

## C. Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat ini adalah berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil ini dapat memberikan sumbangan bagi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri berkaitan hubungan antara kepribadian *conscientiousness* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi karyawan

Diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, gambaran, pemikiran yang bermanfaat berkaitan kepribadian *conscientiousness* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil peneliian ini menambah pemahaman mengenai pentingnya kepribadian *conscientiousness* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

#### c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji bidang yang sama guna menyempurnakan hasil penelitian ini.

