

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan bagian dari kemajuan ilmu pengetahuan, perkembangan dan teknologi, oleh karena itu di era teknologi dan peradaban yang sangat maju saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat antar perusahaan dan organisasi sehingga dipaksa untuk beradaptasi (Prihantoro 2017). Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, karena keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut (Dewi and Suwandana 2016).

Menurut penelitian terdahulu sumber daya manusia dianggap penting karena mencerminkan kondisi dalam suatu organisasi dan menjadi penggerak kinerja organisasi. Oleh karena itu, karyawan sebagai sumber daya organisasi yang melaksanakan tugasnya secara kurang optimal akan berdampak pada organisasi, karena efektivitas dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan (Dewi and Suwandana 2016). Kinerja karyawan memegang peranan penting bagi suatu organisasi karena kinerja setiap karyawan merupakan kontribusi terhadap pencapaian hasil kinerja masing-masing fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerjanya tersebut memberikan kontribusi pada pencapaian kinerja organisasi (Kusuma and Rahardja 2018).

Salah satu cara yang dapat mendukung sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi

perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan (Karyawan 2016). Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, penting untuk menggunakan sumber daya manusia organisasi secara efektif dan efisien (Hanaysha 2016). Kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Kerja tim adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi (Sumber and Manusia 2017). Proses kerja dalam tim perlu dikelola dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan individu yang baik. Kepribadian individu sangat mendukung keberhasilan dalam kerja tim, sebab peranannya dapat menyatukan misi dan mendorong interaksi antar anggota agar lebih berkontribusi dengan maksimal.

Kolaborasi antar karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karena kerjasama tim akan lebih cepat tercipta, sehingga mendorong kerjasama tim yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Melakukan Kemampuan bekerja secara efektif dalam tim sangat diperlukan untuk mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan (Pratiwi dan Nugrohoseno 2018). Kerja tim telah dipelajari sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Wanty 2018) telah

menunjukkan bahwa kerja tim memudahkan bekerja dalam kelompok daripada bekerja secara individu, sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik.

Ostafichuck dan Carol dalam (Pratiwi and Nugrohoseno 2018) menemukan bahwa perbedaan kepribadian di antara anggota tim dapat meningkatkan efisiensi tim, tetapi Feichtner dan Elaine dalam (Pratiwi and Nugrohoseno 2018) menemukan bahwa perbedaan kepribadian juga meningkatkan ketegangan itu bisa dilakukan di antara anggota tim. Selain itu, kunci kerja sama tim yang baik adalah komunikasi yang efektif dan menghilangkan ego, yang keduanya bergantung pada sifat kepribadian. (Wanty 2018). Dalam penelitian (Alfian, Musadieg, and Sulisty 2018). Kepribadian adalah pola sifat dan kepribadian tertentu yang relatif tetap dan memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku seseorang. Kepribadian merupakan bagian hal yang penting dari seorang pekerja, karena kepribadian dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja. Dan dari tingkah laku tersebut akan muncul suatu pola tindakan, sebagaimana penjelasan Pervin, Cervone & John (2010)

Ada lima aspek kepribadian yang menjadi indikator yang berguna untuk menilai kinerja seseorang yaitu *opennes to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticisme* (Alfian, Musadieg, and Sulisty 2018). Kepribadian dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebuah pekerjaan atau pun jabatan harus dibebankan kepada seorang pekerja yang berkepribadian ideal agar pekerjaan tersebut dapat selesai dengan memuaskan. (Nasyroh and Wikansari 2017).

Kerja tim dalam kelompok kerja akan menjadi tenaga penggerak energi dan sinergi bagi individu-individu yang tergabung dalam kelompok kerja. Saling pengertian dan dukungan adalah kunci keberhasilan sebuah tim, namun seringkali ada perbedaan pemahaman dan ketidak sepakatan antar individu yang harus diatasi terlebih dahulu ketika bekerja sebagai sebuah tim. Oleh karena itu, sangat penting untuk memprioritaskan persatuan sebagai anggota tim daripada individu. Tim yang solid mencapai hasil terbaik sebagai tujuan tim (Wanty 2018).

Objek penelitian ini adalah karyawan produksi di PT. Indomina Langgeng Sejahtera dan PT Indokom Samudra Persada keduanya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perikanan. PT. Indomina Langgeng Sejahtera merupakan bisnis yang bergerak dibidang pengolahan udang mentah. Sedangkan, PT Indokom Samudra Persada merupakan perusahaan yang menghasilkan produk udang beku. Bahan baku yang digunakan adalah udang yang diperoleh dari tambak milik perusahaan dan dari nelayan, selain sebagai penyedia yang memenuhi keinginan dari pembeli, PT Indokom Samudra Persada juga menghasilkan produk dengan merek sendiri. Ada dua macam produk udang beku yang dihasilkan yaitu produk mentah dan matang. Produk akhir perusahaan merupakan produk ekspor.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terkait rendahnya kinerja karyawan di PT. Indomina Langgeng Sejahtera dan PT. Indokom Samudra Persada disebabkan oleh belum adanya kerjasama tim antara karyawan secara maksimal.

Adapun masalah yang terjadi dalam kerjasama tim pada karyawan bagian produksi yang belum maksimal, yaitu kurangnya interaksi di dalam kelompok, kepribadian

berbagai macam sifat karyawan sering terjadinya perbedaan pendapat, serta adanya ketidak kompakkan kerjasama tim seperti tidak mau saling membantu menyelesaikan pekerjaan, anggota tim tidak saling menyukai, beban tidak dibagi untuk satu tujuan bersama, tidak saling mengerti, dan tidak mendukung satu sama lain. Masalah-masalah yang terjadi di lapangan tersebut mengakibatkan seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. mengakibatkan seluruh proses kemajuan perusahaan menjadi lamban sehingga sering terjadi kesalahpahaman antara pihak satu dengan pihak yang lainnya. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang erat antara departemen ini dengan departemen lain, maka hasil kerja akan tidak memuaskan dan tidak efisien. (Wanty 2018).

Pekerja produksi di PT Langgeng Indomina Sejahtera dan PT Indokom Samudra Persada menghadapi berbagai kondisi, seperti lingkungan berbahaya yang membutuhkan kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience*. Kepribadian karyawan juga berperan dalam kerja tim yang dicapai di PT. Indomina Langgeng Sejahtera dan PT Indokom Samudra Persada.

Carol dalam (Pratiwi and Nugrohoseno 2018) menyatakan perbedaan kepribadian dari para anggota tim memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas tim. Kepribadian memegang peranan penting dalam keberhasilan kerjasama karyawan PT Indomina Langgeng Sejahtera dan PT Indokom Samudra Persada. Oleh karena itu, penting bagi PT Indomina Langgeng Sejahtera dan PT Indokom Samudra Persada untuk mengembangkan sikap kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience* dalam diri karyawan agar kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Gibson (Wanty 2018) ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Dari penjelasan di atas, kita dapat melihat bahwa hubungan antara kepribadian dan kerja tim sangat erat kaitannya dengan produktivitas karyawan dan organisasi.

Mengutip dari penelitian Yang & Hwang dalam skripsi Khusnul Ma Isyah menyatakan bahwa seluruh trait pada kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian (Wicaksono and Surjanti 2016) menemukan hanya dua indikator yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu *opennes to experience* dan *conscientiousness*.

Penelitian ini mengambil empat dari lima sifat kepribadian, yaitu kepribadian *opennes to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*. Karena sifat yang tidak digunakan tidak akan cocok dengan karakteristik pekerjaan karyawan tetap departemen produksi, yang menghadapi pekerjaan yang lebih berbahaya. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka penulis ingin lebih lanjut meneliti mengenai **“Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas maka dapat diambil rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepribadian *extraversion* terhadap kerjasama tim pada karyawan?

2. Apakah terdapat pengaruh antara kepribadian *agreeableness* terhadap kerjasama tim ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *conscientiousness* terhadap kerjasama tim ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepribadian *openness to experience* terhadap kerjasama tim ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja ?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan perumusan permasalahan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh kepribadian *extraversion* terhadap kerjasama tim
2. Menganalisis dan menguji pengaruh kepribadian *agreeableness* terhadap kerjasama tim
3. Menganalisis dan menguji pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap kerjasama tim
4. Menganalisis dan menguji pengaruh kepribadian *openness to experience* terhadap kerjasama tim
5. Menganalisis dan menguji pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan komitmen karyawan di masa yang akan datang.

