

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal terpenting yang berada di dalam suatu organisasi atau perusahaan karena salah satu kuncinya adalah dapat mengembangkan dan juga mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Sedarmayanti (2017:3-4), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu: 1. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, 2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan, 3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia-nya agar dapat mencapai hasil kinerja yang baik.

Dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di dalam sebuah perusahaan, tipe kepribadian dan kemampuan bekerja sama dalam tim pun cukup berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Horton (1982:12), kepribadian adalah keseluruhan sifat, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang. Sifat, perasaan, ekspresi, dan temperamen diwujudkan dalam sikap dan perilaku seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan berperilaku tertentu yang menjadi ciri khas pribadinya.

Seperti yang dikatakan Johnson Rhee (1999:13), apabila seseorang bekerja sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama maka akan lebih tercapai tujuannya daripada mereka bekerja sendiri. Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan. Terutama jika memiliki komunikasi yang baik karena komunikasi sangat penting didalam Kerjasama tim.

Menurut Achmad (2014: 65), komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimanapesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Hal itu dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimilikiserta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut.

Gregory J. Feist. (2009) menyatakan bahwa big five adalah salah satu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku. Ini merupakan pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor.

Terdapat lima trait, terbagi menjadi *openness to experiences, conscientiousness, extraversion, agreeableness dan neuroticism*.

Deskripsi dari lima trait dari Big Five Personality:

1. *Openness To Experiences*

Sifat ini memiliki karakteristik yang menonjol dalam imajinasi dan wawasan (Power & Pluess, 2015). Orang yang tinggi dalam sifat tersebut juga cenderung untuk memiliki minat yang cukup banyak. Mereka memiliki keingintahuan yang tinggi tentang dunia dan orang lain, selain itu juga memiliki semangat yang tinggi untuk mempelajari hal atau pengalaman yang baru.

2. *Conscientiousness*

Sifat tersebut memiliki fitur yang menunjukkan tingginya cara memperhatikan, kontrol impuls yang baik, dan memiliki perilaku yang berorientasi pada tujuan (Power & Pluess, 2015). Orang yang tinggi dalam sifat tersebut cenderung terorganisir dan sangat peduli terhadap detail.

3. *Extraversion*

Extraversion (atau extroversion) dikarakterisasikan melalui kemampuan dalam gairah, bersosial, berbicara, menyampaikan pendapat, dan cara mengekspresikan emosinya (Power & Pluess, 2015). Sifat ini diukur dalam skala perbedaan introvert dan ekstrovert.

4. *Agreeableness*

Tipe dimensi kepribadian ini memiliki karakteristik yang berhubungan dengan rasa percaya, altruisme, kebaikan, afeksi, dan perilaku prososial lainnya (Power & Pluess, 2015).

5. *Neuroticism*

Karakter yang dikarakterisasikan berdasarkan perasaan seperti rasa sedih, perubahan mood, dan ketidakstabilan emosi (Power & Pluess, 2015). Orang yang memiliki skor tinggi di dimensi tersebut cenderung mudah merasa sedih, marah, gelisah, dan mengalami perubahan mood ekstrim.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 4 dari 5 tipe kepribadian, yaitu kepribadian *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness*. Menurut Bapak Ahmad Rojib Karimi selaku kepala HRD PT. Asuransi Takaful Umum mengatakan 1 tipe kepribadian yang kurang cocok dengan kinerja karyawan di PT. Asuransi Takaful Umum adalah *neuroticism*.

Anggota tim yang memiliki tipe kepribadian yang tidak stabil atau *neuroticisme* akan memiliki efek buruk pada potensi kerjasama tim. Perbedaan sikap dan kepribadian antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sangat harus diperhatikan karena itu akan berpengaruh dalam proses kerjasama tim. Selain itu kunci utama dalam kerjasama tim yang baik adalah komunikasi yang jelas dan benar untuk menghilangkan ego individu, yang mana kedua hal ini tergantung pada bagaimana karakteristik kepribadian yang mereka miliki, (Strohmeier, 1992 dalam Nugraheni dan Christiono, 2011). Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberdayakan dengan baik karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang efektif.

Pekerjaan karyawan PT. Asuransi Takaful Umum pada setiap departemennya dihadapkan dengan berbagai kondisi, seperti banyaknya tekanan pekerjaan sehingga membutuhkan kepribadian *extraversion, agreeableness, conscientiousness dan openness to experience*. Kepribadian tersebut juga berperan dalam keberhasilan kerjasama tim yang dilakukan karyawan PT. Asuransi Takaful Umum, Jakarta. Oleh sebab itu penting bagi karyawan untuk menumbuhkan sikap kepribadian *extraversion, agreeableness, conscientiousness dan openness to experience* dalam setiap diri karyawan agar kerjasama tim dapat terjalin dengan baik sehingga komunikasi yang terjalin nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini diantaranya adalah a) menganalisis pengaruh tipe kepribadian terhadap kerjasama tim pada kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum, b) menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum, c) menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kerjasama tim pada kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum



Table 1.1
Data Sikap dan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Umum
pada tahun 2019-2021

Indikator	Tahun			Target
	2019	2020	2021	
Terbuka terhadap Hal-hal Baru (Openness to Experience)	21%	23%	23%	25%
Sifat Berhati-hati (Conscientiousness)	24%	24%	25%	25%
Ekstraversi (Extraversion)	22%	20%	23,5%	25%
Mudah Akur atau Mudah Bersepakat (Agreeableness)	25%	20%	24%	25%
Total	92%	87%	95,5%	100%

Sumber: PT. Asuransi Takaful Umum

Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa setiap tahunnya ada peningkatan dan penurunankinerja karyawan yang berdasarkan Big Five Personality kecuali sifat neuroticism. Di setiap kepribadiannya, PT. Asuransi Takaful Umum menargetkan 25% sikap dan kinerja karyawan yang nantinya setiap tipe kepribadian digabungkan dan ditotalkan mencapai target intinya yaitu 100%. Di tipe kepribadian Openness to Experience pada tahun 2019 terdapat 21% karyawan yang terbuka terhadap hal-hal baru. Tipe kepribadian Conscientiousness pada tahun yang sama yaitu 2019, terdapat 24% karyawan yang memiliki sifat berhati-hati tentang masalah yang dihadapi sesuai dengan bidangnya. Tipe kepribadian Extraversion ditahun 2019 ada sekitar 22% karyawan yang memiliki jiwa social yang tinggi, membuat karyawan yang memiliki tipe tersebut suka bersosialiasi atau interaksi dengan orang lain.

Terahir, ditipe kepribadian agreeableness, ada 25% karyawan yang mudah bersepakat dengan pendapat yang diberikan oleh orang lain. Pada tahun 2019, total dari sifat atau tipe kepribadian karyawan PT. Asuransi Takaful Umum adalah 92%, itu berarti semua karyawan memiliki sifat yang cukup baik dalam berkomunikasi serta bekerja sama dengan tim dari target yang dicapai yaitu 100%. Kecuali ditahun 2020, total dari tipe kepribadian karyawan sedikit menurun dari sebelumnya yaitu menjadi 87%. Di tahun 2021, PT. Asuransi Takaful Umum kembali meningkatkan kepribadian karyawannya sehingga banyak karyawan yang memiliki tipe kepribadian yang dapat diandalkan, total itu pun menjadi 95,5% dari target yang dicapai yaitu 100%.

Menurut peneliti terdahulu (Nina Octavia, Keumala Hayati dan Mirwan Karim: 201) hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepribadian yang dimiliki, maka karyawan akan meningkatkan hasil kerjanya.

Sedangkan, menurut Noer Aisyah Barlian (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Kesesuaian dalam diri seseorang membentuk sebuah perilaku yang menetapkan tanggapan seseorang terhadap lingkungannya. Tipe kepribadian yang baik diharapkan dapat menciptakan perilaku yang baik pula terhadap sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dan peneliti terdahulu, maka penulis berniat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tipe Kepribadian, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Umum, Jakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan tersebut, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum
2. Menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum
3. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum

2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Kegunaan Akademis

Membantu meluaskan ilmu penelitian pada bidang manajemen sumber daya manusia dan kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Universitas

Memberikan informasi mengenai pengaruh tipe kepribadian, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa maupun peneliti lainnya sebagai referensi maupun kajian untuk penelitian yang serupa.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan tinjauan atau rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui bentuk variabel- variabel yang berpengaruh.

