

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Bank sebagai penyedia jasa keuangan berperan besar dalam menghimpun dana dari masyarakat dengan melayani masyarakat yang ingin menabungkan uangnya di bank. Usaha yang dilakukan bank yaitu menghimpun dana dari masyarakat luas dalam bentuk simpanan, dan menyalurkan atau memberikan pinjaman dalam bentuk kredit (Indrawan, 2010, hlm. 1). Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah terbesar dan tertua di Indonesia yang berdiri sejak 16 Desember 1895 hingga sekarang (BRI, 2014).

Pada tahun 2013 BRI memberikan kesempatan bagi para *fresh graduate* lulusan dari fakultas/ jurusan: Ekonomi, Hukum, Teknik, Teknologi Pertanian, Psikologi, Peternakan, Kehutanan, Fisipol dan Mipa untuk menjadi karyawan tetap BRI dalam program PPS (BRI, 2014).

Dengan terbukanya lowongan kerja di BRI untuk hampir semua jurusan, dan terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia, serta ketatnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut, membuat pencari kerja tidak memperhatikan lagi minatnya dalam bekerja.

Dari hasil wawancara terhadap *staff* SDM BRI di Cabang Majalaya pada tanggal 21 Maret 2014 diperoleh informasi bahwa BRI tidak membatasi calon karyawan dari bidang keahlian khusus, karena BRI memandang seluruh karyawan baru itu nol, sehingga para calon karyawan akan diberikan pelatihan mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya kelak^{S1W1J2}. *Staff* SDM lulusan pertanian IPB ini, menyatakan bahwa sejak awal tidak pernah terfikirkan untuk bekerja di dunia perbankan. Namun, hanya karena rasa penasaran untuk mencoba mengikuti seleksi *frontliner* di BRI saja. Setelah lebih dari lima tahun bekerja sebagai karyawan BRI, beliau memiliki keinginan untuk memulai pekerjaan baru sebagai seorang pembisnis^{S1W1J10}. Menurut pemaparan beliau kebanyakan yang

bekerja di BRI bukanlah minat pekerjaannya sejak awal, kebanyakan dari mereka hanya melihat status sebagai pekerja kantoran dan BRI sebagai bank BUMN yang menurut mereka dapat meningkatkan status sosial di masyarakat^{S1W1J9}. Setelah sembilan tahun bekerja sebagai karyawan BRI dan sekarang menjabat sebagai *staff* SDM, beliau menyatakan memiliki keinginan untuk memulai pekerjaan baru sebagai seorang pembisnis^{S1W1J10}.

Fakta mengenai mayoritas karyawan BRI yang pada awalnya tidak memiliki minat dalam dunia perbankan dan pada akhirnya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Menguatkan pernyataan Pratiwi dalam *short course* tanggal 15 februari 2014 yang menyatakan bahwa apabila seseorang menekuni pekerjaan sesuai dengan minat yang berasal dari kepribadiannya, maka minat tersebut cenderung akan menetap dan bertahan di dalam pekerjaannya. Sedangkan minat yang berasal dari pengaruh dari lingkungan cenderung akan berubah-ubah.

Minat merupakan suatu sikap selektif terhadap pemilihan aktivitas atau pekerjaan yang dapat menuntun tingkah laku menuju suatu arah atau sasaran (Telvisia & Suyasa, 2008, hlm. 79). Minat itu sendiri menurut Shalahuddin (1990, hlm. 61) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari dalam (Sifat pembawaan), dan faktor dari luar (lingkungan).

Holland (1973, hlm. 42) menyatakan bahwa seseorang akan tertarik dengan lingkungan okupasi tertentu yang cocok dengan kepribadiannya. Jika seseorang berada pada lingkungan okupasi yang sesuai dengan kepribadiannya, maka orang tersebut akan dapat memberikan yang terbaik dari seluruh pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Ia juga akan bekerja dengan senang hati tanpa keterpaksaan karena apa yang ia lakukan memang sesuai dengan dirinya. Hal ini didukung oleh pernyataan Heidjrachman & Husnan (2000, hlm. 60) bahwa seseorang yang mempunyai minat terhadap pekerjaannya, akan mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik daripada yang tidak berminat.

Holland (1973, hlm. 11) membagi tipe kepribadian dan lingkungan okupasi menjadi enam tipe yang diberi nama yang sama yaitu tipe realistik, *enterprising*, *investigative*, artistik, sosial, dan konvensional. Berdasarkan tugas perbankan yang menuntut karyawannya untuk menjaga catatan, kertas-kertas file,

material copy dan mengorganisasikan laporan, BRI diklasifikasikan ke dalam lingkungan okupasi konvensional. Lingkungan okupasi konvensional ini menurut Holland (1973, hlm. 17) sebagian besar ditempati oleh orang-orang yang memerlukan preferensi bekerja di dalam jabatan-jabatan yang memiliki kekuasaan, dan sangat cocok ditempati oleh orang yang memiliki tipe kepribadian konvensional, dan *enterprising*.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penting bagi perusahaan untuk menciptakan kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut yang dituangkan dalam judul:

“Pengaruh Tipe Kepribadian Konvensional dan *Enterprising* Terhadap Minat Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majalaya”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Holland (1973, hlm. 116) mengelompokkan lingkungan okupasi bankir termasuk ke dalam lingkungan okupasi konvensional dan cocok ditempati oleh karyawan yang memiliki tipe kepribadian konvensional. Namun, dilihat dari bidang usaha BRI yang lebih banyak berfokus pada bisnis pinjaman, diasumsikan bahwa karyawan BRI juga harus dapat memengaruhi atau memberi keyakinan kepada nasabah untuk mempercayakan likuiditasnya dikelola oleh BRI yang lebih tepat ditempati oleh tipe kepribadian *enterprising*.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka terdapat beberapa pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh tipe kepribadian konvensional terhadap minat kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh tipe kepribadian *enterprising* terhadap minat kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka dapat diuraikan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Lira Vina Yantri, 2014

Pengaruh Tipe Kepribadian Konvensional Dan Enterprising Terhadap Minat Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Majalaya

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Untuk memperoleh data empirik tentang pengaruh tipe kepribadian konvensional terhadap minat kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia.
2. Untuk memperoleh data empirik tentang pengaruh tipe kepribadian *enterprising* terhadap minat kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan oleh penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian terhadap teori-teori mengenai tipe kepribadian dari John L. Holland, minat kerja, serta sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu psikologi yang sudah dipelajari.

2. Manfaat bagi instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terutama di bidang kepegawaian berkenaan dengan minat kerja karyawan.

3. Manfaat bagi masyarakat

Penelitian ini dapat menambah referensi keilmuan terutama di bidang psikologi dan industri.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian skripsi.

BAB II PENGARUH TIPE KEPRIBADIAN KONVENSIONAL DAN ENTERPRISING TERHADAP MINAT KERJA KARYAWAN BRI

Bab ini menguraikan teori kepribadian, minat kerja, penelitian-penelitian terkait, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menerangkan tentang metode penelitian yang digunakan, meliputi desain penelitian, variabel penelitian, dan definisi operasional variabel penelitian, populasi penelitian, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian baik dari segi analisis deskriptif maupun analisis inferensia.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang kajian data penelitian yang diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data baik dikaji secara deskriptif maupun inferensia mengenai gambaran tipe kepribadian konvensional dan *enterprising*, dan pengaruhnya terhadap minat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Cabang Majalaya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencantumkan kesimpulan yang diperoleh dari uraian hasil dan pembahasan kajian penelitian. Selain itu, bab ini juga mencantumkan saran yang berkenaan dengan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian.