

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap karyawan memiliki kepribadian yang unik, artinya tidak ada dua individu yang benar identik antara seorang dengan yang lain. Keunikan ini yang membuat setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda, karena setiap individu dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal yang merupakan latar belakang keunikan kepribadian. Latar belakang tersebut meliputi latar belakang biologis, sosial, psikologis, kultural, fisik dan spiritual. Faktor-faktor tersebut yang akan membentuk kepribadian seseorang. Hal ini didukung oleh Sedarmayanti (2010: 2) yang mengemukakan:

Kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani, maupun emosi, yang ditata dalam suatu cara yang khas dengan mendapat pengaruh dari luar. Pola tersebut terwujud menjadi tingkah laku dalam usaha menjadi manusia sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Niven (2002), menyatakan bahwa kesukaan kita pada orang lain, sikap positif, daya tarik seseorang/individu dalam melakukan tindakan dipengaruhi oleh 2 hal yaitu personal dan situasional. Faktor-faktor personal yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya adalah karakteristik kepribadian mereka. Tipe kepribadian/karakteristik yang berbeda-beda menjadikan seseorang mempunyai perbedaan emosi dalam suatu peristiwa. Menurut Eysenck (1970: 2) tipe kepribadian terdiri dari introvert dan ekstrovert.

Secara umum, individu yang tergolong introvert akan lebih berorientasi pada stimulus internal dibandingkan dengan individu yang tergolong ekstrovert. Individu yang tergolong introvert akan lebih memperhatikan pikiran, suasana hati, dan reaksi-reaksi yang terjadi dalam diri karyawan. Selain itu karyawan akan lebih mawas diri, tampak pendiam, tidak ramah, lebih suka menyendiri dan mengalami hambatan pada kualitas tingkah laku yang ditampilkan. Sedangkan individu yang tergolong ekstrovert cenderung tampak lebih bersemangat, mudah bergaul, bahkan terkesan impulsif dalam menampilkan tingkah laku mereka. Individu yang tergolong ekstrovert seringkali lebih berani melanggar aturan, memiliki rasa toleransi yang tinggi terhadap rasa sakit, dan lebih mudah terlibat dalam suatu relasi.

PT Showroom Yamaha adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jual beli kendaraan bermotor, yang terdiri dari beberapa divisi yaitu *Divisi Accounting*, *Divisi Administrasi Gudang*, *Divisi Administrasi Bengkel*, *Divisi Administrasi Peralatan*, *Divisi Administrasi Marketing*, *Divisi Marketing*, *Divisi Mekanik/Bengkel*, *Divisi Umum*, dan *Divisi delivery*. Setiap divisi tentu saja memiliki permasalahan masing-masing. *Divisi Accounting* misalnya adanya kesalahan saat menghitung keuangan perusahaan, *Divisi Administrasi Gudang* dan *Administrasi Bengkel* misalnya data jumlah barang yang dilaporkan tidak sama dengan jumlah barang yang tersedia di gudang dan di bengkel karena tidak adanya re-follow up data antara barang masuk dengan barang keluar, *Divisi Mekanik/Bengkel* misalnya ketidaklengkapan barang (suku cadang) karena adanya keterlambatan pengiriman,

Divisi Delivery misalnya keterlambatan pengiriman motor dan suku cadang dari pabrik, *Divisi Marketing* misalnya tidak tercapainya target penjualan per bulan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan *Divisi Marketing*. Permasalahan tersebut tidak terlepas dari kerja yang diperlihatkan oleh karyawan dilihat dari standar kerja yang telah ditetapkan, hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berbeda-beda. Karyawan yang dapat mencapai target kerja akan diberikan *reward*, dan karyawan yang tidak dapat mencapai target kerja akan diberikan *punishment*. Khusus pada *Divisi Marketing*, *reward* dan *punishment* diberikan dalam kurun waktu tiap dua sampai tiga bulan bekerja. Karyawan yang mencapai target kerja akan diberikan *reward* dalam bentuk wisata ke Bali, Bunaken, dan sebagainya, dan karyawan yang tidak mencapai target kerja akan diberikan *punishment* yaitu dikeluarkan dari perusahaan.

Karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan standar kerja perusahaan agar kerjasama dapat terjalin dengan baik. Dalam hal ini, perusahaan harus pandai melakukan seleksi karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan. Perusahaan meyakini bahwa dalam bekerja seorang karyawan tidak hanya mempunyai kecerdasan tetapi harus mempunyai prinsip dan motivasi dalam bekerja. Selain harus mempunyai prinsip dan motivasi dalam bekerja, menurut Sedarmayanti (2010: 2) seseorang juga berkepribadian yang kuat artinya orang tersebut dapat menentukan dirinya sendiri, berbuat apa, sebagai apa, mau apa dan sebagainya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dipercayakan oleh perusahaan. Di perusahaan,

belum adanya informasi yang lengkap tentang gambaran kepribadian seseorang karena kurangnya alat untuk dapat mengetahui kepribadian. Perusahaan hanya menggunakan wawancara dalam proses seleksi. Karena menurut perusahaan kepribadian dari calon karyawan dapat terlihat pada saat wawancara, karena menurut perusahaan sebenarnya yang paling mengerti tentang pribadi seseorang adalah orang itu sendiri. Salah satu cara yang dilakukan untuk dapat pada tahap tersebut adalah dengan menggunakan wawancara. Proses wawancara dimaksudkan untuk melihat kepribadian dari calon karyawan. Kepribadian tersebut dapat terlihat dari bagaimana calon karyawan mengemukakan pendapat, misalnya bagaimana ia melakukan pekerjaan dan bagaimana ia menyelesaikan suatu masalah, siapa yang mempengaruhinya dalam memberikan dan membuat keputusan, bagaimana motivasinya, dan apa usaha yang dilakukan untuk menghadapi hal-hal yang menghalangi tujuannya (*goal*), bagaimana pengendalian emosinya dan lain sebagainya. Wawancara pada proses rekrutmen yang dilakukan ada dua tahap. Wawancara pertama dilakukan di Kantor Pusat Bandung dan yang kedua, wawancara dilakukan oleh Kepala Cabang. Namun sayangnya, perusahaan tidak melakukan psikotes untuk menunjang kegiatan wawancara tersebut, sehingga bila wawancara tidak dilakukan secara efektif, data yang didapat menjadi kurang maksimal.

Dengan adanya proses wawancara pada proses seleksi karyawan, bertujuan untuk mengetahui kepribadian yang dimiliki setiap karyawan, perusahaan berharap dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kekuatan dan kelemahannya. Seperti

yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010), perbedaan dalam mencapai target kerja dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan, tingkat keterampilan, serta kepribadian yang ada pada diri karyawan tersebut, sinergi dari ketiganya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Sedarmayanti: 2010).

Untuk mencapai target kerja, setiap karyawan harus memiliki *goal setting*. *Goal setting* adalah suatu proses penetapan sasaran, gagasan untuk dilaksanakan dalam suatu pekerjaan dimana tugas yang diberikan sudah ditetapkan targetnya atau sasarannya. Dalam hal ini sasaran (*goal*) adalah objek dari perbuatan dan jika individu menetapkan taktik kemudian berbuat untuk mencapai sasarannya tersebut, berarti sasaran ini menentukan perilaku dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli (Locke, dkk. 1981), faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* adalah: Penerimaan (*acceptance*) akan penetapan sasaran, komitmen (*commitment*) atau kesepakatan atau kesetujuan tenaga kerja terhadap perusahaan untuk melaksanakan pencapaian, kejelasan (*specifity*) terhadap sasaran, umpan balik (*feedback*) dari pelaksanaan, partisipasi (*participation*) kerja, tantangan (*challenger*) dalam pelaksanaan pencapaian sasaran, faktor-faktor tersebut akan menjelaskan *goal setting* seseorang yang sungguh-sungguh dalam pekerjaan.

Setiap karyawan akan berbeda-beda cara dalam mencapai *goal setting*, karena setiap karyawan memiliki perbedaan karakteristik tipe kepribadian, perbedaan tipe kepribadian ini dapat mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerjanya yang diwujudkan dalam cara berfikir serta cara bertindak dalam menangani setiap

pekerjaan, seperti ada karyawan yang malas dalam bekerja, selalu menunda-nunda pekerjaan, dan ada karyawan yang selalu aktif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menyebabkan ada karyawan yang bekerja secara konsisten dalam menyelesaikan tugasnya dan ada karyawan yang harus didorong-dorong untuk memenuhi syarat minimum pekerjaannya. Oleh karena adanya perbedaan kepribadian karyawan maka karyawan yang memiliki kepribadian yang baik dapat memaksimalkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga hasil kerja yang dicapai karyawan dapat sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan (Sedarmayanti, 2010). Karena setiap individu mempunyai tujuan, tujuan tersebut merupakan dasar kebutuhan manusia yang tidak pernah puas akan sesuatu sehingga memerlukan sesuatu yang lainnya. Hal tersebutlah yang membedakan manusia untuk mencapai tujuan.

Dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan antara Tipe Kepribadian dengan *Goal Setting* pada Karyawan Showroom Yamaha Pasir Kaliki Bandung.”**

1.2 Rumusan Masalah

Melihat dari latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran umum tipe kepribadian karyawan di Showroom Yamaha Pasir Kaliki.
2. Bagaimanakah gambaran umum persepsi faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* pada karyawan di Showroom Yamaha Pasir Kaliki.
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan persepsi faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* pada karyawan di Showroom Yamaha Pasir Kaliki.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gambaran umum tipe kepribadian karyawan di Showroom Yamaha Pasir Kaliki.
2. Mengetahui gambaran umum yang mempengaruhi persepsi faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* pada karyawan di Showroom Yamaha Pasir Kaliki.
3. Mengetahui gambaran yang lebih rinci mengenai hubungan tipe kepribadian dengan persepsi faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* pada karyawan di Showroom Yamaha Pasir Kaliki.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian dapat di lihat dari beberapa hal, yaitu:

1. Dari segi teoritis, yaitu dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan lebih lanjut khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan tipe kepribadian dan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* karyawan.
2. Dari segi praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk perbaikan dan perubahan yang diperlukan oleh objek penelitian.
3. Bagi penelitian selanjutnya, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa ataupun penelitian selanjutnya.

1.5 Asumsi

Berdasarkan dengan hal ini, Komarudin (1985: 82) mengemukakan bahwa:

Asumsi adalah segala aktivitas yang tidak mempengaruhi atau dianggap konstan. Asumsi menetapkan faktor-faktor yang diawasi. Asumsi dapat berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi, dan tujuan, asumsi memberikan hakekat, bentuk, dan arah argumentasi.

Dari definisi di atas, maka asumsi dari penelitian ini adalah:

1. Setiap karyawan memiliki tipe kepribadian tertentu yang terdapat dalam perilaku karyawan di tempat kerja.
2. Adanya perbedaan perilaku karyawan di tempat kerja akan membedakan persepsi yang mempengaruhi *goal setting* pada karyawan.

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya, Sugiyono (1999: 39) menyatakan bahwa:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan *goal setting* pada karyawan PT. Showroom Yamaha Pasirkaliki.”

Jika $\rho \neq 0$

1.7 Metode Penelitian

1. Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti akan menyebar kuisisioner dengan fokus penelitian (yaitu tipe kepribadian dan persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* pada karyawan) dan kemudian hasil korelasi antar dua variabel tersebut dipergunakan untuk melihat hubungan antar variabel tersebut.

2. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner yang telah disesuaikan dengan pengolahan dan analisis data.

3. Teknik pengolahan dan analisis data

Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan yaitu analisis Korelasi *Product Moment*.

4. Populasi dan sampel penelitian

Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Showroon Yamaha Jl. Pasirkaliki Bandung.

1.8 Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran tentang isi keseluruhan skripsi ini, maka penulis merumuskan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, berisi mengenai gambaran problematika penelitian yang akan dikaji yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, asumsi, hipotesis, metode penelitian dan di akhiri dengan sistematika pembahasan.

BAB II TIJAUAN TEORITIS, bab ini memaparkan sejumlah landasan teoritis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, yaitu: tipe kepribadian dan *goal setting* karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN, berisi tentang metode penelitian, definisi dan operasional variabel, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, berisi mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan disertai dengan pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI, pada bab ini menyajikan bagian akhir dari penelitian yang memberikan penyimpulan sekaligus rekomendasi yang akan disampaikan.