

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan komponen yang sangat penting. Agar organisasi menjadi lebih produktif, efisien, dan efektif, sumber daya manusianya harus dikembangkan dengan baik. Oleh karena itu, untuk mendukung suatu bisnis dalam mencapai tujuannya, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan terampil. Pengelolaan dan pengarahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia.

Meningkatkan efektivitas sumber daya manusia sangat penting untuk pengembangan organisasi. Karena kepribadian seseorang mempengaruhi cara mereka memandang konsekuensi pekerjaan mereka, maka kepribadian merupakan variabel penting bagi perusahaan untuk menilai kinerjanya. Landasan tindakan seseorang adalah kepribadiannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian mencerminkan perilaku dan sikap individu mengenai apa yang dapat mereka lakukan, ketahui, dan pikirkan dalam suatu organisasi, maka kepribadian mungkin akan tumbuh seiring dengan kepribadian. (Devid, 2018: 2848)

Setiap orang pastinya mempunyai sifat karakter yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh perjumpaan yang pernah dialami setiap individu dalam lingkungan yang berbeda, maka dari itu jika mempunyai kepribadian dengan pola pikir yang sangat luas dan bakat maka seseorang juga memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Hal inilah yang akan menjadi penilaian perusahaan untuk melihat seberapa baik

Kemampuan kerja berkaitan dengan kapasitas seseorang dalam menjalankan tugasnya dan setiap anggota tenaga kerja memiliki perbedaan dalam pelaksanaan tugas atau program di organisasi, yang disebabkan oleh variasi kemampuan masing-masing individu. Kemampuan kerja seseorang mungkin sulit untuk ditingkatkan, tetapi ada pula yang dapat meningkat seiring berjalannya waktu. Penting untuk diingat bahwa interaksi antar pegawai dan dengan pimpinan juga menjadi unsur krusial dalam suatu organisasi. Sebuah penelitian sebelumnya oleh Maharani (2022) mengindikasikan bahwa secara parsial, kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan orang berbeda-beda oleh sebab itu orang tidak mempunyai kemampuan skill bisa termotivasi dengan kemampuan skill orang lain yang jauh lebih baik maka dari itu motivasi juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dalam konteks kerja melibatkan usaha untuk memuaskan kebutuhan seorang karyawan. Ini berarti bahwa ketika faktor-faktor tertentu berhasil memenuhi kebutuhan individu tersebut, karyawan tersebut akan dengan penuh dedikasi berusaha mencapai tujuan

organisasi (Atqiya, 2017). Motivasi dapat dianggap sebagai suatu keahlian yang melibatkan pengelolaan upaya kerja secara optimal untuk mencapai keinginan secara efektif. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan sebagai pemicu awal dan pemandu perilaku karyawan. Ini berfungsi sebagai sumber energi yang memotivasi dorongan internal, dan sebagai kondisi psikologis yang mempengaruhi pembangkitan, arahan, dan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Sanjaya, 2018). Penelitian sebelumnya oleh Kuswati (2020) memverifikasi bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika tingkat motivasi terus meningkat, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya, penurunan motivasi cenderung berdampak negatif pada kinerja karyawan.

PT. Bumi Bina Berkat adalah perusahaan *outsorce* yang menyediakan jasa dan tenaga kerja dengan keahlian tertentu untuk perusahaan yang membutuhkannya. Meskipun sistem kerja *outsorce* tidak sepopuler yang dikenal, *outsourcing* masih diminati di pasar global karena memberi perusahaan lebih banyak waktu untuk berkonsentrasi pada pelaksanaan dan operasional dari inti bisnis mereka. Setelah melakukan penelitian dan observasi terkait dengan kinerja karyawan, terdapat sebuah fenomena di PT. Bumi Bina Berkat yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih terlibat dalam perilaku yang kurang relevan dengan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kemampuan dan motivasi terhadap kinerja bisa dilihat dari fenomena yang mana terdapat pegawai dengan kemampuan

kinerja yang kurang serta kurangnya penguasaan terhadap skill, karena pengalaman yang didapatkan saat sekolah berbeda dengan di lingkungan kerja saat ini dan ada juga yang masih belum mempunyai pengalaman kerja sama sekali, Rata-rata mereka merupakan pegawai yang masih baru, mereka sendiri tidak mau bertanya yang dilakukan sudah benar apa belum. Walaupun belum punya pengalaman tetapi ada beberapa pegawai punya motivasi yang tinggi, seperti orang tua yang masih bersemangat kerja karena biar dapat memenuhi kebutuhan keluarga, selalu mengembangkan diri di semua bidang biar dapat menguasai semua bidang/jabatan supaya tetap berprestasi jika dibagian 1 sepi bisa berpindah di bagian 2.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana sebenarnya pengaruh perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas kepribadian, kemampuan dan motivasi kerja, maka penelitian tertarik dengan mengambil judul **“Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai outsourcing PT. Bumi Bina Berkat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, peneliti merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bumi Bina Berkat?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bumi Bina Berkat?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bumi Bina Berkat?
4. Apakah kepribadian, kemampuan, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Bina Berkat?

1.3 Batasan Masalah

Supaya pembahasan dalam penelitian tidak melebar, peneliti perlu membatasi masalah penelitian dengan fokus pada pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai *outsourcing* PT. Bumi Bina Berkat.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT bumi bina berkat.
2. Penelitian ini bertujuan ntuk mengetahui pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT bumi bina berkat.
3. Penelitim ini bertujuan ntuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT bumi bina berkat.
4. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi bina berkat.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Harapan dari hasil penelitian ini adalah agar dapat memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan wawasan dan pengetahuan di bidang yang bersangkutan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berharga bagi pihak-pihak yang tertarik atau terlibat dalam topik yang sama atau serupa.

1.5.2 Manfaat praktis

1. Bagi Universitas

Harapan dari hasil penelitian ini adalah agar dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Gresik. Lebih jauh, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian yang bermanfaat bagi pembaca yang sedang atau akan melakukan penelitian dengan topik atau permasalahan yang merupakan kelanjutan dari penelitian ini.

2. Bagi perusahaan

Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengumpulkan informasi dan mengambil keputusan mengenai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan..

3. Bagi Pegawai

Temuan penelitian ini memiliki kemampuan untuk memberikan dampak positif terhadap pengembangan karyawan dengan berfokus pada faktor terpenting, yaitu kinerja. Melalui temuan yang diperoleh,