

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Menurut Hasibuan (2011) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien yang membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Mereka meyakini bahwa pengelolaan SDM berkontribusi penting bagi nilai perusahaan, mengingat hampir semua kegiatan di dalam perusahaan digerakkan oleh manusia. Tantangan – tantangan bagi perusahaan juga menuntut pengelolaan SDM yang baik dan profesional. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sebuah perusahaan yang ingin berkembang dengan pesat, harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi atau perubahan di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Manajemen sumber daya manusia terus berkembang sejalan dengan kemajuan perekonomian dunia, meningkatnya tingkat penjualan di perusahaan-perusahaan, sistem kerja yang menuntut manusia untuk bekerja dengan sistematis. Perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh kinerja sistem yang berlaku

dalam kinerja perusahaan tersebut. Dalam lingkungan kerja, manajer menemukan berbagai macam orang dengan kepribadian yang berbeda. Memahami kepribadian individu dapat membantu para manajer untuk meramalkan bagaimana individu akan bertindak dalam situasi yang terjadi. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kepribadian setiap karyawan tentunya berbeda-beda, berbagai kepribadian dan karakteristik karyawan yang berbeda-beda tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Feist&Feist (2010) mengartikan bahwa kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas pada perilaku seseorang. McCrae&Costa (2003) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Pendekatan kepribadian telah mengalami perkembangan dalam berbagai perspektif teori. Salah satu teori kepribadian yang terkenal adalah “*Big Five Model*” yang dikembangkan oleh McCrae&Costa. McCrae&Costa (2003) menyebutkan bahwa terdapat lima dimensi dasar yang mendasari semua yang lainnya yang mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia. Lebih jauh lagi, skor tes dari karakteristik - karakteristik ini sangat baik dalam memprediksi bagian orang berperilaku dalam berbagai situasi kehidupan nyata. Inilah faktor – faktor lima besar yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, *conscientiousness*.

Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dar jenis kepribadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya. Faktor kepribadian perlu mendapat perhatian terkait dengan semangat dan harapan individu untuk bekerja inovatif, membawa tujuan pendidikan dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan. Tipe kepribadian seseorang sangat penting karena untuk menilai cara kerja seseorang agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal contohnya adalah guru. Guru juga harus mempunyai kepribadian yang baik agar dapat mengajar dengan baik serta mengikuti Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Menurut Schmuck (1997) mengemukakan bahwa Penelitian Tindakan Kelas (PTK) adalah proses penelitian yang sistematis dan terencana melalui tindakan perbaikan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelasnya sendiri. PTK juga bertujuan untuk memperbaiki kinerja guru sehingga kualitas pembelajaran menjadi lebih meningkat. Menurut Wardani, dkk. (2005) guru perlu melakukan PTK karena seorang guru mempunyai otonomi untuk menilai kinerja dirinya sendiri, seorang guru harus bisa berinteraksi antara guru-siswa dengan baik, dan lain-lain. Serta PTK juga mempunyai manfaat bagi seorang guru yaitu dapat membantu guru memperbaiki pembelajaran, membantu guru berkembang secara professional, serta mengembangkan keterampilan dan ilmu.

Penulis mengambil penelitian ini karena menurut penulis menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah melainkan seorang guru harus mempunyai keahlian khusus dalam mengajar, bersikap, serta bagaimana seorang guru mengontrol kepribadiannya dan penulis juga menemukan fenomena atau gejala yang terjadi di sekolah tersebut. Penulis mendapatkan informasi tersebut dari pihak sekolah SMAK 2 BPK Penabur selaku Wakil Kepala sekolah mengatakan bahwa masih terdapat guru yang terlambat mengajar dikarenakan terlambat datang serta masih ada guru yang tidak mengikuti rapat guru. Maka dari itu, tipe kepribadian seorang guru perlu untuk diteliti dikarenakan pada jaman sekarang ini figure seorang guru sangat dibutuhkan bagi siswa karena guru adalah penunjang siswa disekolah bagaimana seorang siswa bisa berahlak dengan baik, dan seorang guru juga mempunyai peran penting bagi anak-anak Bangsa di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga menghubungkan kesesuaian tipe kepribadian tersebut dengan kinerja guru di SMAK 2 BPK Penabur Bandung. Hal ini untuk mengetahui berapa besar pengaruh kesesuaian tipe kepribadian pada kinerja guru di SMAK 2 BPK Penabur.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang masalah yang telah penulis uraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

Apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru-guru di SMAK 2 BPK Penabur Bandung ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah penulis jabarkan, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang akan dicapai, yaitu:

Untuk mengetahui dan menganalisis tipe kepribadian guru-guru di SMAK 2 BPK Penabur Bandung untuk menguji dan menganalisis pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Menjadi bahan masukan atau pemikiran bagi perusahaan untuk menganalisa dan mengevaluasi proses kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan dalam membentuk persepsi tentang variabel kepribadian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat akademis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pemikiran yang dapat mengembangkan riset perilaku organisasional dan manajemen sumber daya manusia, terutama pembahasan mengenai tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan dalam penerapannya di dalam suatu perusahaan atau organisasi.