

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu atau seni yang mengelola penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga dinilai sebagai aset perusahaan, karena manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam operasional dan produksi perusahaan, yang penting untuk memelihara berlangsungnya kehidupan perusahaan serta pengembangannya. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dipakai untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan menjadi panduan utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan akan meningkat (Syarif et al., 2022)

Manusia sebagai bagian dari sumber daya yang ada dalam suatu organisasi merupakan faktor yang memegang peran krusial dalam menggapai misi perusahaan. Organisasi bisa berfungsi secara normal dengan faktor-faktor produksi misalnya modal, peralatan, dan elemen produksi lainnya. Namun, tanpa dukungan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu, organisasi akan sulit berfungsi secara optimal, terlebih mendapatkan manfaat yang besar. Oleh sebab itu, faktor sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam setiap ketetapan strategis pengelolaan (Haeruddin *et al.*, 2021)

*Big Five Personality* adalah pendekatan konsisten untuk menilai kepribadian seseorang melalui analisis faktor kata sifat. Kelima faktor utama dalam model ini adalah ekstraversi, kesepakatan, keterbukaan terhadap pengalaman, neurotisisme, dan ketelitian. Teori ini diperkenalkan oleh psikolog Lewis Goldberg pada tahun 1981 dan dikembangkan lebih lanjut oleh McCrae dan Costa, yang mengonfirmasi validitas model tersebut, sering dikenal dengan singkatan "OCEAN" (Nasyrah & Wikansari, 2017).

Banyak faktor yang bisa berdampak pada kinerja karyawan yaitu seperti, *Openness to experience* dicirikan dengan kemampuan atau wawasan yang luas dan rasional, kreatif dan memiliki banyak pengalaman hidup. *Conscientiousness* dicirikan dengan perilaku pribadi merencanakan sesuatu sebelum melakukan, mengikuti norma, aturan dan mengutamakan tugas. *Extraversion* dicirikan oleh perilaku pribadi yang energik, kecenderungan kepada interaksi sosialisme, ketegasan yang bulat dan memperlihatkan emosi yang positif. *Agreeableness* dicirikan dengan tindakan pribadi yang merencanakan sesuatu sebelum bertindak, mengikuti aturan dan norma serta memprioritaskan tugas. *Neuroticism* mempunyai pribadi yang mudah cemas, gugup mudah tersinggung, cemas berlebihan, emosi tidak stabil, dan sering menghukum diri sendiri atau menyalahkan diri sendiri. (Kurniati *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan nyaman personal dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sikap ini bersumber dari anggapan mereka terhadap kerja, yaitu suatu proses kognitif (bermakna) yang digunakan individu untuk menginterpretasikan dan memahami pandangan pribadi dengan memandang suatu hal yang sama dengan cara yang berbeda. Kepuasan kerja adalah isu penting dan menarik sebab memberikan manfaat signifikan bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Kepuasan kerja dapat menambah kebahagiaan hidup. Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja dicapai dengan meningkatkan kinerja melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung mengalami ketidakpuasan psikologis, yang dapat menyebabkan sikap dan perilaku negatif serta frustrasi (Azhar *et al.*, 2020).

Prestasi kerja sangat penting untuk mengukur kemampuan karyawan dan perkembangan karir. Setiap individu mempunyai potensi yang berbeda dalam melaksanakan instruksi pemimpin, sehingga pemimpin perlu memahami kepribadian unik setiap karyawan. Dalam suatu organisasi, berbagai karakter pribadi akan menciptakan budaya organisasi secara tidak

langsung. Penilaian kinerja adalah tugas krusial bagi organisasi untuk memahami dan menanggapi tingkat kinerja sumber daya manusia (Indrawan, 2017).

Dari pemaparan diatas dan mengamati urgensinya dampak *big five personality*, kepuasan terhadap prestasi kerja, penulis meneliti secara langsung di suatu instansi, yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat memiliki tugas melaksanakan persoalan pemerintahan di bidang pekerjaan ulm ulm dan perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menjalankan pemerintahan negara, dan tentunya bagi dinas pekerjaan ulm ulm dan perumahan rakyat memiliki visi misi untuk mencapai salatul hal, untuk tercapainya visi misi tersebut sangat penting bagi salatul instansi untuk mengetahui pengaruh kepribadian lima besar (*big five personality*) dan kepuasan kerja pegawai terhadap prestasi kerja.

Sesuai survei wawancara sederhana yang dikerjakan pada tanggal 20 Februari 2023 di dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan karena kurangnya perhatian lebih pada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor *big five personality* dan kepuasan kerja sehingga kurangnya prestasi kerja pada setiap pegawai. Kurangnya prestasi pegawai dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, promosi jabatan, disiplin waktu. Di samping itu, sikap kurang disiplin waktu dan rendahnya tanggung jawab hal tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai . Prestasi kerja bagian dari faktor penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi pegawai, dengan memanfaatkan teori *big five personality*, instansi bisa mengembangkan potensi setiap pegawai yang memiliki nilai positif dalam bekerja. Penilaian ciri-ciri kepribadian sangat bermanfaat bagi sholatu instansi untuk perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan pegawai. Penelitian ini akan menganalisis tentang kepribadian dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ditempat pegawai saat ini bekerja, dari kepribadian dan kepuasan kerja itu maka dapat ditimbulkan prestasi kerja di tempat pegawai bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis memutuskan untuk

meneliti terkait “**Pengaruh *Big Five Personality*, Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pekerjaan ULM ulm dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur**”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah *Big Five Personality* memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja ?
2. Apakah Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis dan membuktikan apakah *big five personality* dapat memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja
2. Menganalisis dan membuktikan apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Instansi

Membantu pihak pimpinan untuk mengetahui faktor yang berdampak pada prestasi kerja di kantor dan pentingnya untuk memahami kepribadian dan kepuasan kerja setiap pegawai. Selain itu agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi kebijakan- kebijakan yang berkaitan dengan upaya pengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Bagi akademik

Penelitian ini diinginkan bisa memberikan informasi lebih dalam kepada pencapaian penelitian selanjutnya.