



BAB I PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perekonomian global merupakan perekonomian yang didasarkan pada ekonomi seluruh dunia, yang terjadi melalui hubungan perdagangan internasional antar negara. Perekonomian global saat ini mengalami keterlambatan pertumbuhan yang diprediksi dapat mengakibatkan resesi global di tahun 2023 (*World Bank, 2022*). Menurut Budi Karya Sumadi (2022), ancaman resesi global dipercaya dapat memberikan tantangan kepada sektor logistik. Hal ini dikarenakan ancaman resesi global dapat berpengaruh terhadap menurunnya arus distribusi barang dan jasa.

Industri logistik selalu dipercaya sebagai penopang dalam perekonomian. Menurut Trian Yuserma (2022), industri logistik dipercaya telah menjadi tulang punggung perekonomian sejak tahun 1998 dikarenakan banyaknya masyarakat yang melakukan perdagangan secara nasional maupun ASEAN. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bank Dunia (2018), negara Singapura menduduki peringkat pertama sebagai negara dengan skor indeks performa logistik terbaik di tingkat ASEAN.

Tabel 1.1 Indeks Logistik Negara ASEAN Tahun 2018

Negara	Skor Indeks Logistik
Singapura	4
Thailand	3,41
Vietnam	3,27
Malaysia	3,22
Indonesia	3,15
Filipina	2,9
Brunei D	2,71
Laos	2,7
Kamboja	2,58
Myanmar	2,3

Sumber : databoks.katadata.co.id, 2018

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



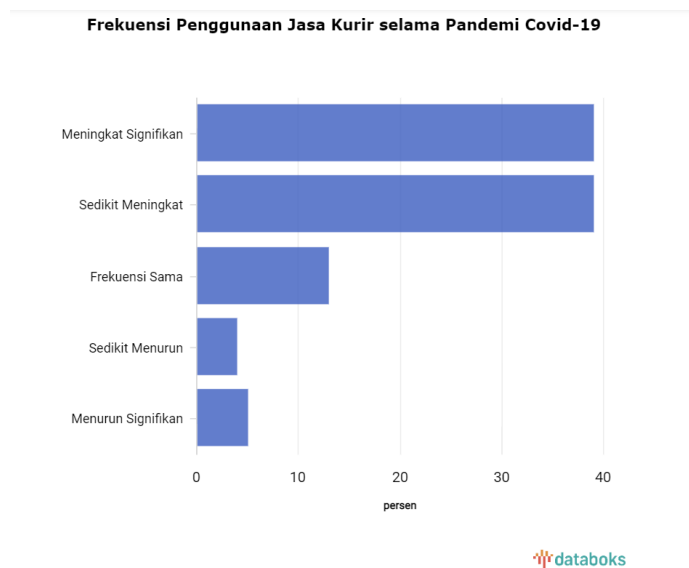
Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa negara Singapura menduduki posisi pertama disusul oleh negara Thailand dan Vietnam di posisi kedua dan ketiga sebagai negara ASEAN dengan indeks performa logistik terbaik pada tahun 2018. Sedangkan Indonesia berada di posisi kelima, sementara posisi terbawah diisi oleh negara Myanmar. Indeks performa logistik dinilai dari efisiensi, infrastruktur, pengiriman internasional, kualitas, pelacakan, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2018 indeks performa logistik Indonesia berada di level 3,15 dari skala 1-5. Berdasarkan penjelasan *World Bank* (2018), jika skala performa logistik semakin mendekati lima artinya daya saing logistik negara tersebut semakin baik. Sebaliknya, jika skala performa logistik suatu negara mendekati satu, artinya daya saingnya semakin buruk.

Performa logistik Indonesia dipercaya telah mengalami fluktuasi sejak tahun 2012 dilihat dari Indonesia yang selalu berada pada posisi 50 keatas sebagai negara dengan indeks performa logistik terbaik (althaconsulting, 2017). Bahkan indeks daya saing logistik Indonesia masih berada dibawah negara-negara ASEAN lain seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Indonesia membutuhkan waktu sekitar 4-7 hari dalam proses pengiriman sementara negara ASEAN lain seperti Malaysia dan Singapura hanya membutuhkan waktu maksimal 3 hari. (*World Bank*, 2017).

Untuk mengatasi masalah tersebut, diperlukan kerjasama dari berbagai pihak tidak terkecuali pemerintahan. Hal ini dikarenakan logistik telah menjadi bagian penting dalam sistem ekonomi baik secara nasional maupun global. Logistik juga dipercaya dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi. Seiring berjalannya waktu, industri logistik Indonesia pun mengalami perkembangan secara perlahan. Pertumbuhan industri logistik Indonesia ditandai dengan meningkatnya persentasi ekspor Indonesia per September 2020 sebesar 6,97 persen dan impor sebesar 7,23

persen (Setijadi, 2020). Perkembangan ini dipercaya dapat memberikan optimisme pemulihan sektor logistik di Indonesia. Industri logistik juga tercatat mengalami pertumbuhan sebesar 40% di masa pandemi Covid-19. Kenaikan ini banyak disumbang dari alat-alat kesehatan, industri obat-obatan, dan produk *consumer goods*. Banyaknya gerai-gerai farmasi yang memasarkan produknya melalui pasar *e-commerce*, membuat konsumen dapat memesan barang secara langsung dan dikirimkan melalui ojek *online* sehingga menyebabkan arus pengiriman barang meningkat (Rianto, 2021).



Gambar 1.1 Frekuensi Penggunaan Jasa Kurir selama Pandemi Covid-19

Sumber : katadata.co.id, 2021

Berkembangnya industri logistik di Indonesia membuat para pengusaha logistik harus menghadapi persaingan bisnis (bisnis.com, 2022). Untuk menciptakan strategi yang baik, perusahaan harus mampu menyusun rencana serta kebijakan yang efektif untuk mencapai sasaran strategis. Peran sumber daya manusia sangat besar dalam menerapkan kebijakan serta merencanakan pencapaian perusahaan (Prayetno, 2018).

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari perusahaan (Wikipedia). Sumber daya manusia perusahaan bukanlah sekadar karyawan atau tenaga kerja, melainkan sebuah asset penting yang dibutuhkan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



untuk mencapai tujuan. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa sumber daya manusia karena pada dasarnya, manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan dengan derajat dan akal yang paling tinggi. Sehingga meskipun saat ini teknologi semakin canggih, tanpa manusia perusahaan sulit beroperasi. Sebagai organisasi dengan banyak sumber daya manusia, tidak jarang perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang berbeda-beda. Manusia sebagai makhluk Tuhan dengan akal pikiran tertinggi, membuat manusia memiliki sikap dan karakter yang berbeda-beda satu sama lain. Perbedaan sikap dan karakter inilah yang membentuk manusia menjadi kepribadian yang mempengaruhi mereka dalam bersikap dan bertindak laku.

Kepribadian menjadi hal yang penting bagi seorang karyawan, karena kepribadian dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertindak laku dalam kehidupan sehari-hari, terutama di dunia kerja. Kepribadian sendiri dapat diartikan sebagai sebuah sistem yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Robbins & Judge Timothy, 2017).

Kepribadian dalam diri seseorang berkaitan dengan karakter personal yang ditunjukkan oleh individu yang berasal dari faktor genetik, lingkungan, dan budaya (R. W. Batilmurik & SE, 2021). Faktor genetik merujuk pada hal-hal yang bersifat keturunan, seperti watak, temperamen, tingkat kecerdasan, postur tubuh, warna kulit, dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan merujuk pada kebudayaan atau kondisi lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi cara seseorang dalam bertindak laku.

Kepribadian dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang. Oleh karena itu, untuk menempatkan seseorang yang tepat dalam suatu pekerjaan perusahaan perlu mengetahui kepribadian dari setiap orang. Cara yang paling umum dilakukan untuk mengetahui kepribadian seseorang adalah melalui tes *Myers-Biggs Type Indicator* (MBTI). MBTI merupakan sebuah psikotes yang dirancang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



untuk mengetahui kecerdasan, bakat, dan kepribadian seseorang. Tipe kepribadian yang dapat diungkap antara lain *Introvert* (I), *Ekstrovert* (E), *Sensing* (S), *Intuition* (N), *Thinking* (T), *Feeling* (F), *Judging* (J), dan *Perceiving* (P). Dari tipe-tipe ini, akan memunculkan enam belas macam kepribadian antara lain ISTJ, ISTP, ISFJ, ISFP, INFJ, INFP, INTJ, INTP, ESTP, ESTJ, ESFP, ESFJ, ENFP, ENFJ, ENTP, dan ENTJ.

Selain MBTI, teori Model Lima Besar atau *Big Five Personality Traits Model* juga sering digunakan untuk mengetahui tipe kepribadian seseorang. Teori kepribadian Model Lima Besar merupakan teori yang dikemukakan oleh psikolog terkenal bernama Lewis Goldberg. Menurut McCrae dan Costa (2017), teori ini terdiri dari lima dimensi kunci yaitu *Openness* (terbuka terhadap hal baru), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), *Extraversion* (mudah berinteraksi), *Agreeableness* (mudah bersepakat), dan *Neuroticism* (stabilitas emosional). Teori kepribadian Model Lima Besar merupakan teori kepribadian yang paling sering digunakan dalam dunia kerja.

Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan dengan kepribadian yang baik. Karyawan dengan kepribadian yang baik tentunya dapat berpengaruh positif terhadap perkembangan perusahaan karena pada dasarnya perusahaan dibuat atas dasar tujuan serta visi misi tertentu. Salah satu kepribadian karyawan yang dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan adalah kedisiplinan.

Memiliki karyawan yang disiplin merupakan hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Menurut Sutrisno (2009) dalam Ferawati (2017), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.



Namun sayangnya, tidak semua perusahaan memiliki karyawan dengan disiplin kerja yang baik. Sebagian perusahaan mungkin dapat menerima kenyataan dan mampu melewati masalah disiplin kerja karyawan dengan baik. Namun, tidak sedikit perusahaan yang tidak mampu bertahan akibat karyawan yang kurang disiplin. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang baik serta sikap yang disiplin supaya kinerja mereka meningkat.

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Kinerja karyawan yang baik akan memberikan pengaruh baik bagi perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan berdampak buruk juga bagi perusahaan.

Kinerja karyawan umumnya dilihat dari beberapa aspek yaitu 1. absensi, 2. keterlambatan, serta 3. lama masa kerja. Selain itu, terdapat juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain 1. disiplin, 2. motivasi, 3. lingkungan kerja, 4. kompensasi atau insentif, serta 5. gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan menjadi hal penting yang perlu dinilai secara rutin oleh perusahaan, karena melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan tersebut layak untuk dipertahankan atau tidak.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penilaian kinerja karyawan PT Makmur Berkat Solusi di tahun 2021, ditemukan beberapa karyawan PT Makmur Berkat Solusi yang dinilai belum cukup produktif. Faktor-faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja yaitu 1. disiplin, 2. sikap, 3. kerjasama, 4. kerapihan dan kebersihan, 5. dedikasi dan loyalitas, 6. ketrampilan, 7. inisiatif, 8. kuantitas kerja, 9. kualitas kerja, dan 10. kepemimpinan.



**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Makmur Berkat Solusi
Periode 2021**

No	Karyawan	Lama Masa Kerja	Element Assesment & Max Score Individu										Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Karyawan 1	6 Tahun	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
2	Karyawan 2	2 Tahun	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	35
3	Karyawan 3	6 Tahun	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33
4	Karyawan 4	3 Tahun	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	33
5	Karyawan 5	5,5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	Karyawan 6	5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	Karyawan 7	2 Tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
8	Karyawan 8	4 Tahun	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	30
9	Karyawan 9	3 Tahun	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	31
10	Karyawan 10	4 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	Karyawan 11	2,5 Tahun	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	28
12	Karyawan 12	6 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	Karyawan 13	1,5 Tahun	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	28
14	Karyawan 14	4 Tahun	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	34
15	Karyawan 15	4 Tahun	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	30
16	Karyawan 16	6 Tahun	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
17	Karyawan 17	5 Tahun	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28
18	Karyawan 18	2 Tahun	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	26
19	Karyawan 19	6,5 Tahun	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34
20	Karyawan 20	4 Tahun	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	35
21	Karyawan 21	1 Tahun	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	31
22	Karyawan 22	4 Tahun	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	35
23	Karyawan 23	2,5 Tahun	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	27
24	Karyawan 24	3 Tahun	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33
25	Karyawan 25	5 Tahun	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31
26	Karyawan 26	5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	Karyawan 27	2,5 Tahun	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	30
28	Karyawan 28	4 Tahun	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	29
29	Karyawan 29	6 Tahun	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
30	Karyawan 30	3,5 Tahun	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	33
31	Karyawan 31	1,5 Tahun	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26
32	Karyawan 32	3 Tahun	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38

Sumber : PT Makmur Berkat Solusi

Menurut Utomo (2021) selaku manajer HR PT Makmur Berkat Solusi, karyawan dapat dikatakan produktif dan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan mencapai skor penilaian kinerja antara 30-40. Sedangkan karyawan dikatakan belum cukup produktif dan belum memiliki kinerja yang baik apabila karyawan mencapai skor penilaian kinerja dibawah 30. Berdasarkan tabel 1.2 rata-rata karyawan memiliki score penilaian kinerja diatas 30.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 PT Makmur Berkat Solusi
 Bisnis dari Informatik Kwik Kian Gie



Tabel 1.3 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan

PT Makmur Berkat Solusi

Periode 2021

No	Total Score Penilaian Kinerja	Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	35-40	Sangat Baik	10	31%
2	30-34	Baik	14	44%
3	25-29	Kurang	8	25%
4	>25	Sangat Kurang	0	0

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa persentase jumlah karyawan dengan penilaian kinerja yang baik mencapai 75%. Namun terdapat juga karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik dengan persentasi sebesar 25%. Meskipun sebagian besar karyawan sudah memiliki kinerja yang baik, tentunya karyawan dengan penilaian kinerja yang rendah perlu mendapatkan perhatian dikarenakan karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan. Santoso (2022) menyatakan hubungan sosial di tempat kerja sangat mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku di tempat kerja. Kurangnya *support* dari atasan, pekerjaan yang tidak dihargai, serta banyaknya beban kerja dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi dalam bekerja sehingga berpotensi mengakibatkan stress dan berpotensi pula terhadap kepribadian seseorang. Hal ini dikarenakan menurut Glenn Geher stress dapat mengubah kepribadian seseorang karena ketika seseorang mengalami stress, mereka akan memberikan respon melawan sehingga mereka tidak mengenali dirinya sendiri sehingga karakter dalam dirinya juga berubah. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terhadulu tentang Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh Faisal Widya Pramana (2022) yang menyatakan bahwa Kepribadian dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik Makmur Berkat Solusi (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Berkat Solusi.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Kepribadian Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Makmur Berkat Solusi?”

C. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Makmur Berkat Solusi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Makmur Berkat Solusi?

D. Batasan Penelitian

Dikarenakan keterbatasan waktu dan kemampuan yang dimiliki peneliti, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya untuk karyawan yang bekerja di kantor pusat PT Makmur Berkat Solusi dengan objek penelitian sebanyak 40 orang.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan identifikasi masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kepribadian karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Makmur Berkat Solusi.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Makmur Berkat Solusi.

F. Manfaat Penelitian



1. Manfaat Akademis

- C** a. Dapat memberikan pengetahuan bagi peneliti tentang kepribadian karyawan yang baik bagi perusahaan, disiplin kerja karyawan, serta kinerja karyawan yang memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan.
- b. Menjadi gambaran dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topik permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan atau bahan masukan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah terkait kepribadian karyawan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pebisnis atau pemilik perusahaan agar dapat menciptakan suasana kerja yang baik dengan membentuk kepribadian karyawan yang baik dan disiplin di lingkungan kerja sehingga menciptakan kinerja yang positif untuk perkembangan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.