

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup bermasyarakat, dalam memenuhi kebutuhan hidupnya masyarakat diharuskan untuk bekerja dan berusaha salah satunya yaitu dengan berbisnis. Bisnis merupakan suatu kegiatan usaha individu yang terorganisir untuk menghasilkan dan menjual barang maupun jasa guna mendapatkan keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, istilah bisnis ditekankan pada tiga hal yaitu bisnis skala kecil, bisnis skala besar dan bisnis dalam struktur ekonomi negara.<sup>2</sup> Kegiatan bisnis dapat dibedakan menjadi lima macam yaitu bisnis industri, bisnis perdagangan, bisnis jasa, bisnis agraris, dan bisnis ekstraktif.<sup>3</sup> Kegiatan bisnis yang banyak diminati oleh banyak pelaku bisnis di pedesaan yaitu dalam sektor agraris meliputi pertanian, perkebunan, dan peternakan.

Pelaku usaha yang berada pada peternakan terutama usaha ternak ayam ras petelur merupakan salah satu dari komoditas ternak yang memiliki peluang besar. Dilihat dari segi permintaan konsumen mengkonsumsi telur dari tahun ke tahun semakin meningkat. Populasi ayam ras petelur di Jawa Timur pada tahun 2016 sendiri mencapai 45.880.658 dengan populasi

---

<sup>2</sup> Buchari Alma dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2014, hal. 111-112

<sup>3</sup> Richard Burton Simatupang, *Aspek hukum dalam bisnis*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2003, Ed Revisi, Cet. Kedua), hal. 2

tersebesar berada di wilayah Blitar yaitu sebesar 15.213.000. pada tahun 2017 populasi ayam ras petelur di Jawa Timur mengalami peningkatan yaitu sebesar 46.900.594.<sup>4</sup> Hal ini membuktikan bahwa peternakan ayam ras petelur di Jawa Timur telah mengalami peningkatan yang pesat dan berkembang dengan baik. Peternakan ayam ras petelur sendiri merupakan ayam luar negeri yang sudah dipilih berdasarkan keunggulan bibitnya. Ayam ras petelur ini memang bertujuan untuk pemeliharaan agar dapat diambil telurnya. Dalam pemeliharaannya banyak sekali yang harus diperhatikan, karena ayam tersebut bersifat mudah stress dan mudah terkontaminasi dalam hal kesehatan. Oleh karena itu, memang harus membutuhkan perawatan ekstra untuk pemeliharaan ayam ras petelur.

Dunia bisnis ayam ras petelur sangat cenderung dengan adanya kedisiplinan, oleh sebab itu diharapkan semua pekerjaan mematuhi peraturan supaya berjalan efektif sesuai dengan tingkat kedisiplinan yang menciptakan semangat kerja tinggi serta kualitas/ kuantitas pekerja akan semakin baik dan tepat pada waktunya. Karyawan yang mengerti bahwa dengan terciptanya kedisiplinan kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna dan lebih cepat tujuan suatu organisasi, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat disiplin karyawan akan semakin rendah pula kinerja suatu karyawan dalam organisasinya. Hal ini akan berpengaruh terhadap lambatnya pencapaian tujuan suatu organisasi yang akan merugikan

---

<sup>4</sup> Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur

organisasi tersebut dan karyawan sendiri tidak akan berkembang menjadi organisasi yang baik jika tetap *stagnan* dengan kondisi yang sama.

Menurut Schaufeli menyatakan bahwa terdapat karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja dengan pekerjaannya, yaitu yakin dengan kemampuannya sendiri serta beranggapan bahwa bekerja adalah menyenangkan. Suatu keyakinan dan perasaan bahagia yang tercipta merupakan aspek dalam modal psikologisnya.<sup>5</sup> Selain melatih kedisiplinan dalam suatu pekerjaan, kepribadian juga merupakan hal yang penting bagi seorang karyawan, sebab kepribadian dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertingkah laku dalam keseharian khususnya dalam dunia kerja. Kepribadian ini juga mempengaruhi pikiran, perasaan hingga tingkah laku seseorang.

Kepribadian Model Lima Besar atau biasa disebut *Big Five Personality traits* teori yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa menyatakan suatu pendekatan konsisten untuk melihat dan menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat dimana faktor lima tersebut adalah *Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism*. Dalam aspek ini, karakter kepribadian (*personality traits*) telah terbukti menjadi prediktor menarik terhadap minat seseorang untuk memulai bisnis, langkah sukses dalam menjalankan bisnis,

---

<sup>5</sup> Hadi, C & Indriani, R, *Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, hal 121

dan intrapreneurship perusahaan ( Shaver dan Scott, 1991) dalam Pillis (2007)

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bakker bahwa karyawan yang mempunyai angka keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa yang terbaik mereka, karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>6</sup> Kepribadian bersifat subyektif dan individualis meskipun seseorang mempunyai kembaran mereka juga memiliki kepribadian yang berbeda, maka dari itu akan mudah dan mengerti cara menggunakan asset- asset Tuhan dengan sebaik- baiknya untuk mendatangkan keserasian dalam hidupnya.<sup>7</sup> Faktor tersebut harus diletakkan dalam suatu kerangka keterhubungan yang bermakna, agar semua terjamin mendapat titikan yang cermat dan teliti ketika dilakukan pendeskripsian tingkah laku.<sup>8</sup>

Terdapat beberapa peristilahan mengenai kata “pekerja” dalam kehidupan sehari- hari. Misalnya ada yang menyebutnya buruh, karyawan, atau pegawai. Secara esensial, sesungguhnya dapat dipahami bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut adalah sama.<sup>9</sup> Melihat rumusan tersebut, maka istilah pekerja/ karyawan/ buruh/ pegawai swasta maupun pegawai negeri. Sedangkan, kinerja sendiri merupakan hasil dari pekerjaan

---

<sup>6</sup> Bakker, A.B., & Leiter, M. P., *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, New York: Psychology Pres. 2010, hal. 3

<sup>7</sup> Littauer, F. *Personality Plus (ed. rev)*, Tangerang Selatan: KARISMA Publishing Group, hal. 9

<sup>8</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian (ed. rev)*, Malang: UMM Press, hal.1

<sup>9</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Semarang: PT. Citra Aditya Bakti, 1994, hal. 22

yang memiliki keterkaitan kuat serta tujuan strategis organisasi. Dengan begitu kinerja ini dapat dilakukan perkerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.<sup>10</sup>

Dilihat dari keterkaitan antar variabel kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*), Kedisiplinan, dan kinerja karyawan merupakan suatu pendekatan yang konsisten untuk melihat, menilai kepribadian dan kedisiplinan dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor kepribadian tersebut *Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism* juga kedisiplinan yang dapat dilihat karakteristik hasil kinerja karyawan. Usaha peternak ayam petelur sendiri merupakan salah satu usaha yang saling berhubungan satu dengan yang lain dimana dalam pelaksanaan kerjanya melibatkan mesin industri baik mekanik maupun biologis. Mesin industri sendiri berupa mesin penggiling pakan ternak sedangkan mesin biologisnya berupa ayam dan manusia (karyawan). Saat ini peternak ayam petelur penuh dengan pesaing maka dari itu dituntut untuk dapat menerapkan teknologi yang memadai dan pengelolaan yang ahli (profesional) dan cakap agar mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan kata lain mengelola usaha ini dibutuhkan sumber daya manusia yang efektif agar kualitas dan kuantitas kerjanya dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan baik.

---

<sup>10</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi empat*, (Jakarta: Rajawali, 2014), hal. 7

Perternakan ayam petelur yang berada di Dusun Subontoro, Desa Kebonduren, Kab. Blitar tersebut merupakan perternakan milik perorangan, pemilik perternakan tersebut adalah Alm. Bapak Achmad Suntoko. Pendirian perternakan tersebut didirikan tepat ditengah permukiman masyarakat dan dikelola oleh pekerja pada permukiman sekitar. Dampak yang akan ditimbulkan dari hasil pekerja atau karyawan yang memiliki kepribadian maupun kedisiplinan dalam mengelola hasil kinerja pada perternakan tersebut pasti mempunyai dampak negatif maupun dampak positif. Dampak negatif yang ditimbulkan oleh para pengusaha peternakan ayam petelur tersebut adalah seperti cara mengatasi terjadinya bau limbah kotoran (fases) dari ayam, debu yang bertebaran, lalat yang timbul pasca musim penghujan dan penyakit yang ditimbulkan dari ayam tersebut misalnya flue burung. Sedangkan dampak positifnya yaitu memudahkan masyarakat setempat dalam mencari pupuk dan mencari lapangan pekerjaan juga untuk mencari kebutuhan akan telur karena harga telur di tempat lebih murah dibandingkan harga di pasar.

Fenomena tentang kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) seperti yang kita ketahui bahwa suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda sehingga hal ini otomatis dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan memiliki kepribadian atau pendapat yang berbeda- beda. Dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan pada PT. Budi Luhur yang juga mengelola ternak ayam perlu meningkatkan kesejahteraan,

memperhatikan perilaku kepribadian dan memberikan motivasi kepada karyawan serta memperhatikan kualitas kemampuan karyawan.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Budi Luhur Sejati di temukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja yakni, Masalah yang sering muncul dalam hasil kinerja karyawan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi, bila ingin memahami perilaku karyawan suatu perusahaan atau organisasi harus dapat menciptakan kondisi- kondisi yang mendukung kenyamanan kerja. Sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan. Disisi lain masih adanya karyawan yang datang terlambat tidak sesuai jam kerja yang ditentukan, atau datang terlambat setelah jam istirahat. Hasil kinerja karyawan terlihat masih ada yang mengalami penurunan, pencaipan atas target kerja karyawan. Terkadang terlihat mengalami hambatan standar kerja yang belum sesuai dengan harapan. Masalah yang berhubungan dengan kemampuan dan kepribadian diantaranya masih adanya hambatan dalam pemecahan masalah dalam bekerja, masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan pekerjaannya, dan masih ada keterampilan karyawan yang berbeda dengan kebutuhan kerja.

Semua masalah tersebut sangat berhubungan dengan kemampuan disiplin dan kepribadian yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah karakteristik kepribadian dan kedisiplinan kerja yang dimiliki individu. Sehingga peneliti berpendapat bahwa kepribadian dan

kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Budi Luhur Sejati adalah kepribadian dan kedisiplinan oleh karyawan dalam perusahaan peternak ayam petelur bisa menghindari akibat buruk yang ditimbulkan dan berdampak pada rasa ketidaknyamanan dalam bekerja yang menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Penilaian kinerja karyawan ini tidak terlepas dari kepribadian karyawan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan dan uraian di atas peneliti ingin mengetahui dan mengadakan penelitian terkait hal- hal yang dijelaskan di atas dengan judul **“Pengaruh Kepribadian Dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Pada Peternak Ayam Petelur PT. Budi Luhur Sejati”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Seiring berjalannya waktu, suatu perusahaan baik itu perusahaan yang mengarah pada perubahan (*progress*) atau kearah (*regress*), perusahaan yang mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman merupakan target setiap individu yang ada didalam perusahaan tersebut. PT Budi Luhur Sejati sebagai salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang bisnis telur yang menerima karyawan untuk menyalurkan tenaganya guna membangun perekonomian masyarakat.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan berhubungan dengan kinerja dan kepribadian seseorang diantaranya adalah pada hasil kinerja karyawan terlihat masih ada target atau tujuan yang belum tercapai dan harus melibatkan kinerja karyawan, karena karyawan baik pada umumnya



melakukan hal-hal yang berkaitan dengan ketelitian, kejelian, dan ketepatan dalam menghitung. Oleh sebab itulah dengan mengetahui kepribadian seseorang dan mengendalikan kestabilan emosional seseorang sangat dibutuhkan untuk memonitor kinerja karyawan yang berdampak pada perusahaan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah ada pengaruh *personality traits* terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Budi Luhur Sejati?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap hasil kinerja karyawan melalui kinerja karyawan pada PT. Budi Luhur Sejati?
3. Apakah ada pengaruh *personality traits* dan kedisiplinan terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Budi Luhur Sejati?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengidentifikasi pengaruh *personality traits* terhadap hasil kinerja karyawan
- b. Untuk mengidentifikasi pengaruh kedisiplinan terhadap hasil kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *personality traits* dan kedisiplinan terhadap hasil kinerja pada PT. Budi Luhur Sejati

## **E. Kegunaan Penelitian**

### 1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi pada suatu masalah yang dipaparkan dan digunakan sebagai literature ilmiah dalam kajian pada akademik.

### 2. Kegunaan praktis

#### a. Bagi peneliti

Untuk memperoleh pengalaman dan menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan menulis, berlatih, dan menganalisis suatu permasalahan yang terjadi di dalam maupun diluar lapangan.

#### b. Bagi institusi pendidikan

Sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

#### c. Peneliti lain

Dapat mengetahui hasil yang diperoleh peneliti sebelumnya serta sebagai pengetahuan serta pedoman dalam melakukan penelitian yang sesuai di daerah- daerah lainnya.

## **F. Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada variabel independen dan dependen. Dalam penelitian variabel independennya adalah personality traits dan kedisiplinan. Sedangkan variabel dependennya adalah hasil kinerja karyawan.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah menguji personality traits dan kedisiplinan pada hasil kinerja karyawan. Wilayah yang menjadi tempat penelitian yaitu di Dusun Subontoro Rt/ Rw. 001/ 012, Desa Kebonduren, Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar.

### G. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam konteks penelitian ini terdapat variabel dependent (X) dan variabel independent (Y) yang dikategorikan sebagai berikut:

#### 1. *Personality Traits* (X<sub>1</sub>)

*Big Five Personality* merupakan suatu pendekatan konsisten yang digunakan untuk melihat dan menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya *neoritticism* menyatakan bahwa dimensi yang menggambarkan individu yang bermasalah dengan emosi yang negatif seperti cemas dan merasa insecure, *ekstraversi* memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bergaul, sifat positifnya senang bersosialisasi, serta mampu berkelompok dan tegas, *openes* mengacu pada bagaimana seseorang dapat menerima ide dan situasi yang baru, *agreeableness* sebagai seseorang yang ramah lembut, tidak menuntut, menghindari konflik, penyabar, dan cenderung mengikuti orang lain, dan *conscientiousness* yaitu sifat berhati-hati dalam melakukan sesuatu biasanya dilakukan dengan ciri seperti individu yang bekerja keras, taat pada aturan dan norma atau disiplin, ambisius, teratur, berorientasi pada prestasi, tertib, efisien, dan bertanggung jawab. PT. Budi Luhur Sejati

perlu meningkatkan kesejahteraan, memperhatikan perilaku, dan kepribadian dan memberikan motivasi yang dianggap kurang sesuai dengan karyawan serta memperhatikan kualitas kemampuan atau kepribadian karyawan.

## 2. Kedisiplinan ( $X_2$ )

Kata disiplin berasal dari Bahasa Latin *Discerre* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul *Disiplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan.<sup>11</sup> Disiplin adalah kondisi kedali dari pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam salah satu organisasi. Disiplin juga sebagai proses latihan untuk pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan suatu organisasi.

## 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh suatu organisasi secara terus menerus dan sistematis agar karyawan memiliki kinerja yang diharapkan oleh organisasi, dengan memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga mampu mencapai tujuan suatu organisasi.

---

<sup>11</sup> Mondy, R Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga Edisi 10, Bandung). Hal, 162

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan proposal skripsi ini maka perlu ditentukan sistematika penulisan yang baik sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

### a) Bagian Awal

Terdiri atas halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

### b) Bagian Utama

Bagian utama terdiri atas:

**Bab I Pendahuluan** terdiri dari: (a) latar belakang, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) batasan masalah, (e) manfaat penelitian, (f) penegasan istilah, (g) sistematika penulisan.

**Bab II Landasan Teori** terdiri dari: (a) kerangka teori yang membahas variabel/ sub variabel pertama, (b) kerangka teori yang membahas variabel/ sub variabel dan seterusnya (jika ada), (c) kajian penelitian terdahulu, (d) kerangka berfikir penelitian, (e) hipotesis penelitian.

**Bab III Metode Penelitian**, terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling, dan sampel, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, (e) analisis data.

**Bab IV Pembahasan** terdiri dari: (a) Deskripsi data, (b) Pengujian Hipotesis.

**Bab V Pembahasan** terdiri dari: (a) menjawab masalah penelitian atau menunjukkan bagaimana tujuan penelitian yang telah dicapai, (b) menafsirkan temuan- temuan penelitian dengan menggunakan logika dan teori- teori yang sudah ada, (c) mengintegrasikan temuan penelitian ke dalam temuan- temuan penelitian dalam konteks ilmu luas, (d) memodifikasi teori yang ada atau menyusun teori baru, hal ini dilakukan dengan maksud menelaah teori yang sudah ada. Jika teori yang dikaji ditolak sebagian hendaknya dijelaskan modifikasinya, (e) menjelaskan implikasi- implikasi lain dari hasil penelitian termasuk keterbatasan temuan penelitian.

**Bab VI Penutup**, terdiri dari: (a) kesimpulan, (b) saran

**c) Bagian Akhir**

Pada bagian akhir memuat uraian tentang daftar pustaka, lampiran- lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, daftar riwayat hidup