

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Perusahaan pasti memiliki banyak patokan dalam menentukan karakteristik yang dibutuhkan oleh SDM nya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan standart untuk memilih SDM dengan baik. Kepribadian, gaya hidup, dan kompensasi diantaranya. Pertama adalah kepribadian, yang menurut saya sangat penting dan berhubungan dengan psikologi dimana kepribadian ini merupakan faktor utama masalah perusahaan dalam menghadapi karyawan. Menurut Florence Littauer (2011) watak seseorang merupakan diri yang sesungguhnya, sedangkan kepribadian adalah pakaian seseorang yang menggambarkan bagaimana karakteristik seseorang bisa dalam cara berbicara, cara bekerja, cara seseorang tersebut merespon sesuatu dan sebagainya. Kepribadian ini dapat dipengaruhi oleh *generic*, kebiasaan, dan lingkungan yang dapat mempengaruhi seseorang. Dalam bekerja, setidaknya karyawan memiliki sifat yang sesuai dengan pekerjaannya. Semisal, bekerja dalam bidang marketing harus memiliki sifat bawaan yaitu cekatan, ulet, terampil, kreatif, pandai berbicara, dan mudah beradaptasi. Namun, ketika perusahaan memilih SDM yang cenderung pendiam, pasif dan sulit beradaptasi, maka akan sangat berdampak pada kinerja mereka.

Kepribadian adalah hal yang tidak bisa diubah, maka dari itu perusahaan harus mempertimbangkan dari awal. Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kepribadian dan lebih mengutamakan *skill* dan pengalaman. Terutama pada *coffee shop* di Malang. Selanjutnya adalah gaya hidup. Gaya hidup merupakan kebiasaan, pola atau siklus keseharian seseorang. Indikator gaya hidup ini beberapa diantaranya adalah kegiatan, minat, dan opini. Dimana gaya hidup ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mengubah pandangan seorang pekerja. Ada yang

mengutamakan kenyamanan, ada yang mengutamakan gaji yang tinggi, dan ada juga yang mengutamakan lingkungan kerja. Variabel yang ketiga adalah kompensasi. Kompensasi ini jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana harusnya ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan dan tidak sebanding dengan pekerjaan, maka akan sangat berpengaruh pada motivasi kinerja karyawan. Disini, saya akan menganalisis bagaimana kepribadian, gaya hidup dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang saya fokuskan pada karyawan-karyawan *coffee shop* di Kota Malang.

Kepribadian dibagi menjadi 4 bagian, yang pertama adalah kepribadian Sanguinis. Menurut Florence Litteauer (2011) kepribadian manusia terdiri dari Sanguinis, Plegmatis, Melankolis dan Koleris. Salah satu perbedaan yang dapat dengan jelas dibedakan adalah dari cara bekerjanya. Sebagai contoh ketika Sanguin bekerja mereka akan cenderung memberikan pengaruh besar terhadap perusahaan. Sanguinis adalah tipe yang kreatif dan inovatif. Pengaruhnya pada pekerjaan adalah memberikan suasana yang positif terhadap perusahaan, dan memiliki antusiasme terhadap perusahaan. Biasanya, sanguine menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat baik. Kedua, Plegmatis memiliki kepribadian yang damai, mereka adalah *problem solver* yang baik dan tepat, oleh karena itu plegmatis biasanya menjadi penengah dalam suatu masalah. Plegmatis selalu menghindari konflik dan kepribadian yang cinta damai. Plegmatis mudah bergaul, menyenangkan dan punya banyak teman. Ketiga, melankolis adalah tipe kepribadian sempurna dalam bekerja. Melankolis merupakan pribadi yang perfeksionis, standart tinggi, gigih dan cermat, teratur, rapi, dan ekonomis. Mereka pandai dalam melihat masalah dan mereka beranggapan apa yang mereka mulai harus mereka selesaikan. Melankolis sangat memilah-milah dalam pertemanan dan menjadi pendengar yang baik. Dan terakhir adalah, koleris memiliki kepribadian yang sangat kuat. Pengaruhnya terhadap perusahaan, diantaranya adalah sangat berorientasi pada target, bergerak cepat, mudah

berkembang karena saingan. Dalam pekerjaannya, koleris tidak terlalu membutuhkan teman, mereka adalah orang-orang yang optimis.

Kurangnya loyalitas dan menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya hidup karyawan yang berlebihan dan tidak dapat dikontrol. Ketika karyawan memiliki kebiasaan “nongkrong” di café, belanja *online*, jalan-jalan di Mal, dengan gaji orang tua yang cukup tinggi, maka standart tuntutan mereka juga semakin tinggi. Dengan kata lain, ketika seseorang memiliki kebiasaan dalam menghabiskan uang, maka dalam pekerjaannya pun mereka membutuhkan fasilitas yang tinggi. Seperti seseorang yang terlahir dari keluarga yang mampu dan dalam segala halnya melibatkan orang lain dan melibatkan uang, maka dalam pekerjaannya akan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyesuaikan terutama dalam bidang tenaga kerja coffee shop. Beda lagi dengan seseorang yang sudah terbiasa dididik bekerja sejak kecil karena tuntutan gaji orang tua yang pas-pasan, mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan cenderung tidak menghambur-hamburkan uang. Biasanya mereka apabila bosan atau sedang butuh hiburan, mereka cenderung menghabiskan waktu dengan keluarga, teman-teman dengan nongkrong dipingir jalan, membuat karya, berdagang, *part timer*, dan hal-hal lainnya yang menghasilkan uang dengan bekerja keras (Hasibuan:2017).

Kurang optimalnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena merupakan *reward* yang diberikan kepada karyawan dalam pekerjaannya atas kerjasama dan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka berikan (Handoko:2011). Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sangat banyak kandidat tenaga kerja yang mengutamakan jumlah gaji yang diperoleh daripada fasilitas kerja. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya

dapat memacu semangat karyawan agar bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga dapat memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

## 1.2. Perumusan Masalah

1.2.1. Bagaimana pengaruh kepribadian manusia terhadap kinerja karyawan?

1.2.2. Bagaimana pengaruh gaya hidup seseorang terhadap kinerja karyawan?

1.2.3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dibuatnya penelitian ini adalah untuk :

1.3.1. Mengetahui pengaruh kepribadian manusia terhadap kinerja karyawan

1.3.2. Mengetahui pengaruh gaya hidup seseorang terhadap kinerja karyawan

1.3.3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

## 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan referensi betapa pentingnya untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepribadian seseorang, gaya hidup dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan suatu perusahaan dalam menentukan pekerjaan.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Sebagai referensi kandidat kerja dalam menentukan pekerjaan yang cocok dengan kepribadian masing-masing

1.4.2.2. Sebagai tinjauan Industri di Kota Malang untuk memberikan banyak pelatihan kepada tenaga kerja dengan kepribadian yang mendominasi agar sesuai dengan penempatan lapangan pekerjaan.

1.4.2.3. Sebagai sarana pertimbangan terhadap pemerintah dan *stakeholder* untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian dan gaya hidup sebagian besar di Kota Malang.