

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dengan semakin berkembangnya jaman penting bagi perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri dan mengikuti perkembangan – perkembangan yang saat ini sedang terjadi, penting bagi perusahaan untuk membuat perencanaan – perencanaan dan juga strategi – strategi untuk menghadapi faktor – faktor eksternal yang bisa mempengaruhi kinerja perusahaan, salah satunya melalui desain organisasi, desain organisasi menurut Robbins dan Coulter ( 2010 : 239 ) adalah sebuah proses merancang/menciptakan atau mengubah struktur organisasi perusahaan, desain organisasi yang dirancang dengan layak dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tuntutan eksternal, selain itu desain organisasi yang baik dapat memberikan beberapa manfaat bagi internal perusahaan, Robbins dan Coulter ( 2010 : 239) menyatakan bahwa desain organisasi yang baik dapat membantu perusahaan membagi pekerjaan ke dalam departemen yang lebih jelas dan spesifik, serta dapat membantu perusahaan dalam mengkoordinasi beragam tugas perusahaan.

Di dalam desain organisasi dilakukan perancangan terhadap struktur organisasi dalam hal penyesuaian perusahaan dengan tujuan – tujuan yang dimiliki oleh perusahaan, struktur organisasi menurut Robbins dan Coulter ( 2010 : 239 ) adalah sebuah susunan formal pekerjaan – pekerjaan di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penempatan karyawan yang sesuai dengan struktur

organisasi juga menjadi salah satu aspek penting, penempatan karyawan yang baik dan benar akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, Dessler (2008 : 200) berpendapat bahwa prestasi atau kemajuan sebuah perusahaan bergantung pada karyawannya, dan karyawan yang mempunyai keterampilan atau kemampuan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaannya akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat menjadi dasar penempatan karyawan adalah profil kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Setiap karyawan mempunyai karakteristik kepribadian yang berbeda – beda dan ada beberapa jenis atau macam karakteristik kepribadian yang bisa dimiliki oleh karyawan, kepribadian sendiri menurut Allport (dalam Robbins dan Timothy, 2008 : 127) adalah sebuah organisasi dinamis yang ada di dalam diri individu atau orang yang terdiri atas sistem psikofisik yang dapat menentukan penyesuaian individu yang unik terhadap lingkungan dimana individu itu berada. Dengan adanya beberapa macam karakteristik kepribadian maka tidak semua karyawan/SDM bisa menduduki semua posisi jabatan atau jenis pekerjaan yang ada di perusahaan karena setiap jenis karakteristik kepribadian mempunyai kelemahan dan kelebihan masing - masing, kecocokan antara karakteristik kepribadian dengan karakteristik pekerjaan menjadi penting karena mempengaruhi dari kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja yang akan berujung pada kualitas dan kuantitas kerja yang akan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, didalam bukunya Mathis dan Jackson (2006 : 262) juga berpendapat bahwa seberapa baik

tingkat kecocokan seorang karyawan dengan jenis atau karakteristik pekerjaannya akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan tersebut.

Tidak adanya kecocokan antara kedua karakteristik dapat menimbulkan beberapa masalah dan dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, di dalam bukunya Mathis dan Jackson (2006 : 263) mengungkapkan bahwa dengan tidak adanya kecocokan yang baik antara keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang diberikan, akan menimbulkan kemungkinan rendahnya tingkat kinerja karyawan, tingkat ketidakhadiran karyawan juga akan lebih tinggi dan juga masalah – masalah terkait dengan sumber daya manusia lainnya juga akan ikut meningkat. Dalam menentukan penempatan karyawan perlu dilakukannya proses analisis jabatan yang berfungsi untuk memperoleh informasi terkait dengan karakteristik jabatan, dan juga dibutuhkan analisis profil kepribadian yang baik dan benar untuk mendapatkan informasi terkait karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh calon karyawan atau karyawan sehingga dapat dilakukan pencocokan terhadap keduanya, salah satu seleksi yang dilakukan adalah dengan melakukan tes kepribadian untuk mengetahui karakteristik diri karyawan tersebut, menurut Dessler (2008 : 213) berpendapat bahwa tes kepribadian dapat mengukur aspek dasar kepribadian yang dimiliki oleh calon karyawan seperti sifat dan motivasi yang dimiliki. menurut Mondy (2008 : 183) profil kepribadian yang dirancang dengan tepat dan benar dapat mengukur dan mencocokkan karakteristik kepribadian yang sesuai dengan karakteristik persyaratan jabatan.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan November tahun 2016 terhadap bapak Petrus selaku HRD PT. Adi Kencana Agung Jaya menjelaskan bahwa PT. Adi Kencana Agung Jaya adalah sebuah perusahaan baru dimana perusahaan tersebut bergerak di dalam industri furniture, dan pada saat ini PT. Adi Kencana Agung Jaya sudah mempunyai beberapa karyawan yang bekerja di dalam beberapa jenis pekerjaan, divisi pekerjaan yang ada didalam PT. Adi Kencana Agung Jaya belum sepenuhnya lengkap dan sampai saat ini hanya terdapat beberapa divisi pekerjaan saja, begitu juga dengan desain organisasi, pada saat ini PT. Adi Kencana Agung Jaya belum melakukan proses desain organisasi sehingga struktur organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya belum terbentuk. Dalam hal penempatan karyawan PT. Adi Kencana Agung Jaya hanya menggunakan pengalaman kerja karyawan sebagai dasar untuk proses penempatan karyawan.

Proses desain struktur organisasi yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan selain itu dapat memberikan kejelasan tanggung jawab dari masing – masing divisi jabatan dan juga penempatan karyawan yang tepat pada struktur organisasi atau penempatan karyawan yang tepat dengan pekerjaannya akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan dapat secara maksimal memberikan kontribusinya terhadap perusahaan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan situasi yang ada di dalam PT.Adi Kencana Agung Jaya dimana PT.Adi Kencana Agung Jaya belum mempunyai struktur organisasi dan juga belum melakukan proses penempatan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya peneliti tertarik untuk melakukan desain struktur organisasi dan penempatan karyawan PT.Adi Kencana Agung Jaya berdasarkan dari profil kepribadian yang dimiliki oleh karyawan PT.Adi Kencana Agung Jaya dengan menggunakan metode DISC sebagai alat untuk melakukan tes kepribadian, sehingga dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana alternatif desain struktur organisasi PT.Adi Kencana Agung Jaya ?
2. Bagaimana karakteristik kepribadian karyawan PT.Adi Kencana Agung Jaya berdasarkan metode DISC ?
3. Bagaimana spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan di PT.Adi Kencana Agung Jaya ?
4. Apakah ada kecocokan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan jabatan ?

## **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengusulkan alternatif desain struktur organisasi PT.Adi Kencana Agung Jaya.

2. Mengetahui karakteristik kepribadian karyawan PT.Adi Kencana Agung Jaya.
3. Mengetahui spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan di PT.Adi Kencana Agung Jaya
4. Mengetahui kecocokan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **a. Manfaat Akademik**

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang dengan beberapa aspek yang berbeda, dan penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian serupa.

#### **b. Manfaat Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dari keadaan nyata terkait dengan topik penelitian. Bagi perusahaan melalui penelitian ini dapat memperoleh informasi terkait dengan desain struktur organisasi dan juga penempatan karyawan berdasarkan metode DISC sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan jika suatu saat akan melakukan evaluasi terhadap desain struktur organisasi dan penempatan karyawan.