

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap individu adalah unik, unik ini berarti antara individu yang satu dengan individu yang lain berbeda-beda. Dengan demikian perilakunya juga akan unik. Oleh karena itu jika pimpinan memahami hal ini dengan baik maka ia akan mampu menggerakkan karyawannya dengan lebih arif dan bijak yang tujuannya adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sopiah, 2008 : 13). Sikap merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan, dan motivasi. Sikap merupakan bagian intrinsik dari kepribadian seseorang. Kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap, dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisi, afeksi, dan perilaku. Komponen kognisi dari sikap terdiri dari persepsi, opini, dan keyakinan individu. Afeksi merupakan komponen emosional dari sikap. Komponen perilaku dari sikap merujuk pada kecenderungan seseorang untuk bertindak dalam suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006 : 87)

Individu yang memiliki sikap-sikap berbeda disebut juga sumber daya manusia. Menurut Dessler (2015 : 5) sumber daya manusia merupakan pusat laba karena semua aktifitas yang terjadi di organisasi semua di kendalikan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mempunyai keahlian untuk merekrut orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat dan memotivasi, menilai, dan mengembangkan orang akan meningkatkan laba organisasi dan terhindar dari pemborosan biaya dalam merekrut, perputaran yang tinggi dan jerat hukum. Di dalam bagan organisasi mulai dari manajemen puncak hingga manajemen pelaksana semua dilakukan oleh sumber daya manusia yang semua bagian merupakan pusat laba yang saling terhubung.

Sumber daya manusia memiliki keahlian masing-masing maka untuk mengumpulkan semua sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi diperlukan fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Mondy (2008 : 4) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Dessler (2015 : 5) Sumber daya manusia perlu di kelola dengan baik agar orang dapat bekerja sesuai dengan pekerjaannya, tidak mengalami perputaraan yang tinggi, mempunyai orang-orang yang melakukan sesuatu dengan terbaik, tidak membuang-buang waktu dengan wawancara, membuat perusahaan disegani, membuat efektivitas departemen meningkat, dan melakukan praktik tenaga kerja yang adil.

Upaya yang dilakukan untuk menemukan sumber daya manusia yang berkualitas dapat menggunakan proses seleksi. Proses seleksi digunakan untuk menemukan sumber daya yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu. Dalam proses seleksi yang tepat penting untuk memperhatikan 3 alasan utamanya yaitu kinerja, biaya dan kewajiban hukum. Yang pertama karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat akan berkinerja dengan lebih baik, karyawan yang tidak memiliki keterampilan ini tidak akan berkinerja secara efektif dan perusahaan akan dirugikan. Kedua seleksi yang efektif adalah penting karena merekrut dan mempekerjakan karyawan biayanya besar, seleksi yang kurang efektif akan menambahkan biaya pencarian karyawan baru, waktu wawancara, pemeriksaan referensi, dan biaya perjalanan dan perpindahan. Ketiga seleksi yang buruk mempunyai konsekuensi hukum, proses seleksi yang buruk berarti mempekerjakan karyawan dengan catatan kriminal (Dessler, 2015 : 202).

Seleksi yang tepat dilakukan agar karyawan dapat mencapai kesesuaian dengan pekerjaannya, cara agar karyawan mencapai kesesuaian dengan pekerjaannya yaitu dengan menyesuaikan profil kepribadian karyawan dengan profil pekerjaan yang sesuai. Hal ini dilakukan agar karyawan akan betah dan memiliki karier yang baik diperusahaan dan selanjutnya karyawan akan melakukan perencanaan karier untuk mencapai karier yang maksimal. Perencanaan karier adalah proses berkelanjutan dimana seseorang menetapkan tujuan-tujuan karier dan mengidentifikasi cara-cara untuk mencapainya.

Peneliti akan menggunakan mahasiswa Universitas Katolik Soegijapranata Semarang sebagai objek penelitian, tujuannya untuk mengetahui kesesuaian profil kepribadian mahasiswa dengan profil pekerjaan yang diinginkan oleh mahasiswa. Berdasarkan pra survey dari 20 responden ditemukan 7 mahasiswa yang belum merencanakan mereka akan bekerja dimana, dari 20 responden hanya ada 3 orang mahasiswa yang mengetahui kepribadiannya dan dari 20 responden ada 6 mahasiswa yang belum mengetahui akan masuk ke konsentrasi mana kedepannya oleh karena itu peneliti akan melakukan tes kepribadian kepada mahasiswa menggunakan Myers Briggs Type Indicator. Tes kepribadian Myers Briggs Type Indicator ini digunakan peneliti karena dapat mengetahui minat, bakat, kecakapan, kemampuan, tipe kepribadian dari mahasiswa dan juga tes ini mampu mengetahui karakter kepribadian mahasiswa yang kemudian dapat disesuaikan dengan profil pekerjaan yang sesuai. Tes ini sangat akurat karena membagi kepribadian menjadi 16 tipe kepribadian dengan karakteristik yang berbeda-beda, mempunyai saran pengembangan untuk mahasiswa dan mempunyai saran pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian dilakukan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Penelitian ini adalah “ANALISIS KESESUAIAN PROFIL KEPERIBADIAN DENGAN PROFIL PEKERJAAN YANG DIHARAPKAN MAHASISWA MENGGUNAKAN TES MYERS BRIGGS TYPE INDICATOR” Universitas Katolik Soegijapranata berlokasi di Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Duwur Semarang 50234.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana profil kepribadian mahasiswa manajemen menggunakan tes *Myers-Briggs Type Indicator*?
2. Bagaimana profil pekerjaan yang diinginkan mahasiswa?
3. Bagaimana kesesuaian antara profil kepribadian mahasiswa dengan pekerjaan yang diinginkan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui profil kepribadian mahasiswa manajemen Universitas katolik Soegijapranata Semarang menggunakan tes *Myers-Briggs Type Indicator*
- b. Untuk mengetahui profil pekerjaan yang diinginkan mahasiswa.
- c. Untuk mengetahui kesesuaian kepribadian mahasiswa dengan pekerjaan yang diinginkan

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi mahasiswa Universitas Katolik Soegijapranata Semarang Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai panduan mahasiswa untuk mengetahui kepribadiannya dan mampu menyesuaikan kepribadiannya dengan karier yang sesuai.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk peneliti berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI