



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT ANTAM (PERSERO)**

SKRIPSI  
Nanda Yulia Nur Rahma  
1402015115

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT ANTAM (PERSERO)**

SKRIPSI  
Nanda Yulia Nur Rahma  
1402015115

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT ANTAM (PERSERO)”** merupakan hasil karya sendiri sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjipak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA

Jakarta, <sup>31</sup>27 Juli 2020  
Yang Menyatakan,



(Nanda Yulia Nur Rahma)  
1402015115

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT ANTAM (PERSERO)**

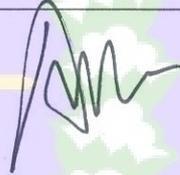
**NAMA** : **Nanda Yulia Nur Rahma**

**NIM** : **1402015115**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo., M.M.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza., S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof.DR. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT ANTAM (PERSERO)**

Yang disusun oleh:  
Nanda Yulia Nur Rahma  
1402015115

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

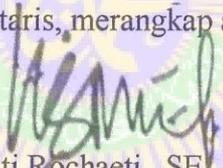
Pada tanggal:

#### **Tim Penguji:**

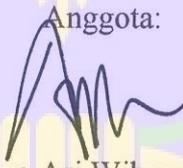
Ketua, merangkap anggota:

  
(Yusdi Daulay, SE., MM)

Sekretaris, merangkap anggota:

  
(Eti Rochaeli, SE., MM)

Anggota:

  
(Dr. Adityo Ari Wibowo., MM)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

  
(Dr. Adityo Ari Wibowo., MM)

  
(Dr. Zulpahmi., SE., M.Si)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

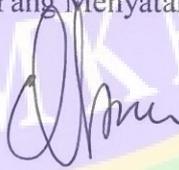
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanda Yulia Nur Rahma  
NIM : 1402015115  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT ANTAM (PERSERO)”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : Senin, 28 Juli 2020  
Yang Menyatakan

  
(Nanda Yulia Nur Rahma)

## ABSTRAK

Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M (1402015115)

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.ANTAM (PERSERO)** Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh seorang karyawan karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhannya. Komitmen organisasi ialah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. *Turnover intention* niat seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi individu. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dan Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Distribusi & Sirkulasi, PT. Citra Media Nusa Purnama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan SPSS 20. Populasi yang digunakan sejumlah 90 orang, dengan populasi 90 orang dengan menggunakan sample jenuh. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Lalu variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Untuk uji simultan menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## **ABSTRACT**

Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M (1402015115)

### **EFFECT ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE TURNOVER INTENTION ON PT. CITRA MEDIA NUSA PURNAMA**

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economics and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

*Keyword : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

*Job satisfaction is a feeling that is felt by an employee because his work can produce something that meets his needs. Organizational commitment is an attitude that reflects employee loyalty to the organization and the employee expresses his concern for the organization. Turnover intention of an employee's intention to quit his job is the result of an individual evaluation. This study aims to prove the effect of job satisfaction on turnover intention, the effect of organizational commitment on turnover intention and the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention in the Distribution & Circulation Division, PT. Citra Media Nusa Purnama. The method used in this study was multiple linear regression with SPSS 20. The population used is 70 people, with a population of 70 people using saturated samples. The results of this study stated that partial work satisfaction variables are significant and positive to the turnover of intention. and organizational commitment variables are significant and positive to the intention turnover. For simultaneous testing stated that job satisfaction variables and organizational commitment have an effect and significant on turnover intention.*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,*

*Alhamdulillahillobbil'alamin*, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala* atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, serta tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad *Shalallahu Alaihi Wassalam* yang telah yang telah menghantarkan kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan PT.Antam (Persero)”**.

Penulis menyadari bahwasanya ketika melakukan penulisan tidak luput dari kesalahan. Maka dari itu selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak sehingga penulis berhasil dalam menyusun skripsi. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih yang terdalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi , S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program studi dan selaku dosen pembimbing I S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Emeridial Ulza, S.E.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan serta arahan untuk penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu pendidikan maupun pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
9. Kedua orang tua, ibunda tercinta Halimah dan Ayahanda tersayang Nurdjali yang telah segenap hati dan tenaga memberi dukungan, motivasi, kasih sayang, arahan serta doa dan perjuangan yang tiada henti untuk penulis dalam pembuatan skripsi.
10. Ibunda Marhumah dan Ibunda Robiatul Adawiyah yang selalu memberi support serta doa kepada penulis dalam pembuatan skripsi
11. Rengganis Nurul Hidayah, Novi Amalia, Galih Halimatus dan Anggita Windiana Sari selaku sahabat seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, doa, serta dorongan semangat yang tiada hentinya
12. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA angkatan 2016 yang tidak dapat

disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi baik dalam bentuk materil maupun moral.

Rasa hormat dan terimakasih yang tinggi bagi semua pihak atas segala dukungan serta doa yang tiada hentinya diberikan Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan yang selalu mereka berikan kepada penulis.

Akhir kata, Penulis mohon maaf jika dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan maupun kesalahan yang tidak disadari penulis . Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca.

Jakarta, 20 November 2021

Penulis,



Nanda Yulia Nur Rahma

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	v
ABSTRAKSI .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Permasalahan .....	22
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i> .....	22
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i> .....	23
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i> .....	23
1.3 Tujuan Penelitian .....	23
1.4 Manfaat Penelitian.....	24
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
2.2 Telaah Pustaka .....	48
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	48
2.2.1.1 <i>Pengertian</i> Manajemen Sumber Daya Manusia .....	48
2.2.1.2 <i>Fungsi</i> Manajemen Sumber Daya Manusia .....	51
2.2.2 Kepribadian .....	51

2.2.2.1 Karakter Kepribadian .....	53
2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepribadian.....	56
2.2.2.3 Tipe-tipe Kepribadian .....	57
2.2.2.4 Dimensi Kepribadian .....	60
2.2.2.5 Indikator Kepribadian .....	61
2.2.3 Kemampuan Kerja .....	62
2.2.3.1 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja.....	63
2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan.....	63
2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Kemampuan kerja.....	64
2.2.4 Prestasi Kerja Karyawan .....	65
2.2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.....	66
2.2.4.2 Dimensi dalam Prestasi Kerja.....	67
2.2.4.3 Indikator –Indikator Prestasi kerja.....	67
2.2.4.4 Peningkatan Prestasi Kerja .....	68
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	68
2.3.1 Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	68
2.3.2 Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	70
2.3.3 Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	72
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian .....	75
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	76
3.3 Populasi dan Sampel.....	79
3.3.1 <i>Populasi</i> .....	79
3.3.2 <i>Sampel</i> .....	80
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	80
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	80
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	80
3.5 Pengolahan dan Analisis Data .....	82
3.5.1 Teknik Pengolahan .....	82
3.5.2 Uji validitas data dan Uji Reabilitas .....	82

3.5.2.1 Uji Reliabilitas .....	82
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum PT Antam (Persero).....	84
4.1.1 Sejarah PT Antam (Persero).....	84
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	85
4.1.3 Struktur Organisasi PT.Antam (Persero) .....	86
4.1.4 Uraian Jabatan.....	86
4.1.5 Karakteristik Responden Karyawan .....	88
4.2 Hasil pengolahan Data dan Interpretasi.....	90
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	90
4.2.1.1 Uji Validitas .....	90
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	93
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	93
4.2.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Kepribadian.....	94
4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Kemampuan Kerja X2 .....	105
4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja.....	113
4.2.3 Analisis Regresi Linier berganda .....	130
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda .....	130
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	133
4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	139
4.2.3.4 Uji Hipotesis .....	139
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi .....	141
4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial.....	142
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	143
4.3 Pembahasan Umum .....	144
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	148
5.2 Saran- saran.....	150
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>153</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

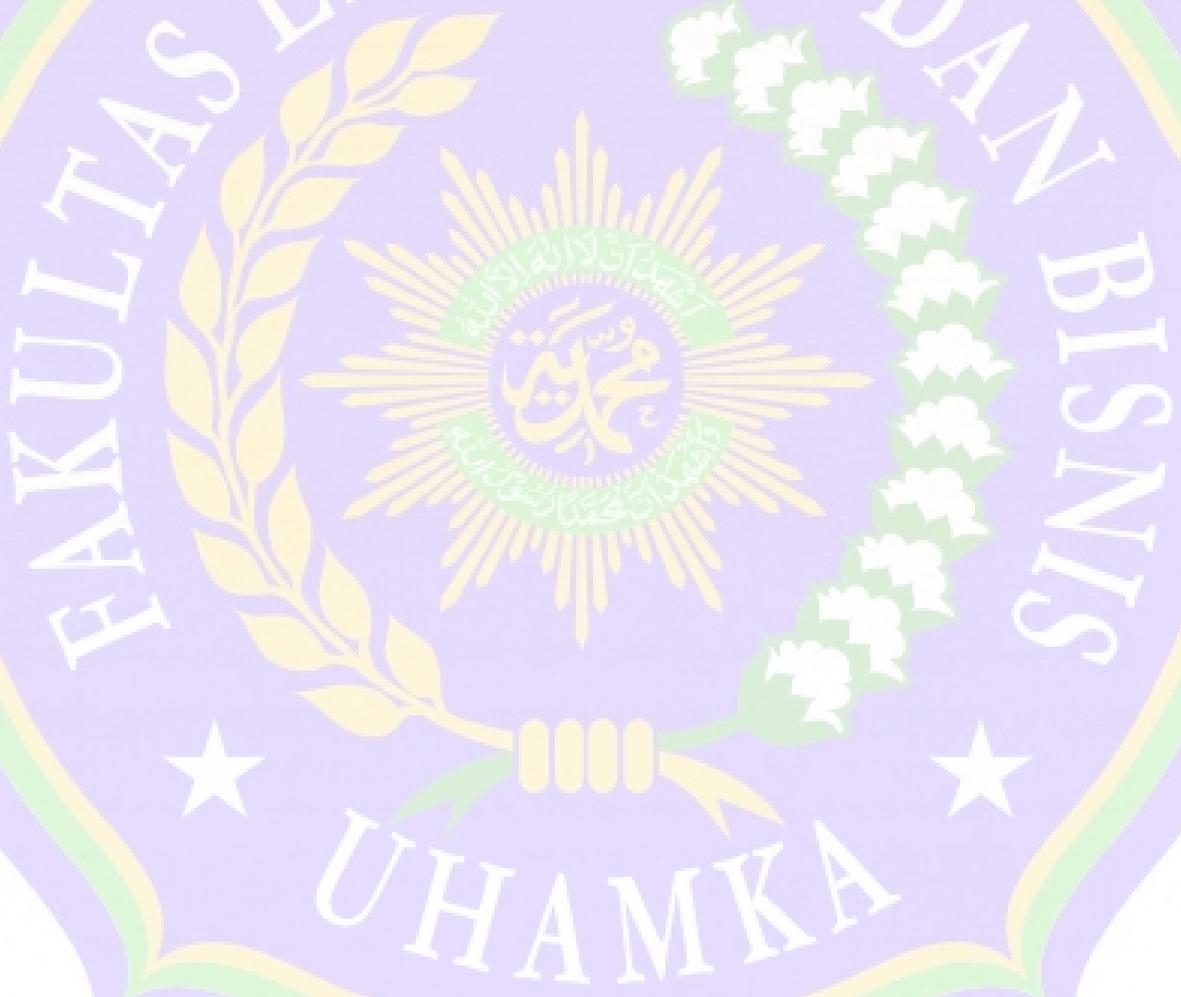
Nomor	Judul	Halaman
1.	Operasionalisasi Variabel.....	77
2.	Penelitian Terdahulu .....	78
3.	Penelitian Terdahulu .....	79
4.	Skor Nilai Skala Likert.....	81
5.	Usia Responden.....	89
6.	Jenis Kelamin responden.....	89
7.	Pendidikan responden .....	90
8.	Uji Validitas Kepribadian .....	91
9.	Uji Validitas Kemampuan Kerja.....	92
10.	Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan .....	92
11.	Hasil uji Reabilitas .....	93
12.	Analisis Statistika deskriptif .....	94
13.	Saya melakukan pekerjaan secara teliti dari segi tugas apapun yang diberikan perusahaan.....	95
14.	Saya pernah santai atau rileks dalam mengerjakan pekerjaan .....	95
15.	Perusahaan memiliki motivasi yang tinggi, baik itu untuk atasan maupun dengan karyawan.....	96
16.	Perusahaan memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap karyawan...	97
17.	Saya tertarik melakukan banyak aktivitas dalam waktu bersamaan ..	98
18.	Saya lebih suka beraktivitas dari pada harus berdiam diri.....	99
19.	Saya suka mengendalikan diri saat melakukan pekerjaan yang sangat berat .....	100
20.	Saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan .....	101
21.	Saya mengambil keputusan untuk bias mengendalikan pemikir yang logis .....	102
22.	Saya tipe pribadi yang praktis, realistis dan selalu mengandalkan fakta ... ..	102

23.	Saya memiliki sifat yang legas dan cepat dalam mengambil keputusan..	102
24.	Saya memiliki sifat menjaga rutinitas dan berusaha jujur .....	103
25.	Saya memiliki perilaku yang jujur terhadap pekerjaan.....	103
26.	Indikator Kepribadian (X1).....	104
27.	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya	105
28.	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan.....	106
29.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.....	107
30.	Saya memiliki kemampuan yang tepat dalam menguasai pekerjaan.	107
31.	Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan .....	108
32.	Saya berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.....	108
33.	Saya memiliki kemampuan mengembangkan solusi apa pun.....	109
34.	Saya memiliki kemampuan tersendiri mengidentifikasi masalah.....	110
35.	Saya memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan dengan cepat....	111
36.	Indikator Kemampuan Kerja (X2) .....	111
37.	Pekerjaan perusahaan diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.....	113
38.	.....	83
39.	Adanya Kesamaan Nilai Membuat Karyawan Mudah Beradaptasi Dengan Organisasi .....	84
40.	Tidak Adanya Penolakan Terhadap Nilai Organisasi .....	84
41.	Tujuan Yang Dimiliki Karyawan Telah Sesuai Dengan Organisasi..	85
42.	Karyawan Merasa Tujuan Perusahaan Tidak Hanya Mencari Keuntungan .....	85
43.	Tidak Adanya Penolakan Pada Tujuan Organisasi .....	86
44.	Skor dan Rata- Rata Indikator Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ).....	86
45.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	117
46.	Karyawan Merasakan Kepuasan Dalam Bekerja.....	88
47.	Karyawan Tidak Memiliki Pemikiran Untuk Keluar Dari Perusahaan.....	89
48.	Karyawan Merasa Harus Tetap Berada Pada Perusahaan.....	89
49.	Tidak Adanya Keinginan Untuk Mencoba Mencari Pekerjaan Lain.	90

50.	Tidak Ada Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan Bila Ada Kesempatan Yang Lebih Baik .....	90
51.	Karyawan Tidak Berniat Untuk Keluar Dari Perusahaan .....	91
52.	Karyawan Merasa Keberadaannya Di Dalam Perusahaan Sudah Sesuai Dengan Apa Yang Diharapkan .....	91
53.	Tidak Adanya Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan Dalam Waktu Dekat .....	92
54.	Skor dan Rata- Rata Indikator <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	92
55.	Hasil Uji Normalitas .....	95
56.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	96
57.	Hasil Uji Autokorelasi	98
58.	Analisis Regresi Linear Berganda	99
59.	Hasil Uji T .....	101
60.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> .....	102
61.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> .....	103
62.	Hasil Uji F .....	103
63.	Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	107

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis .....	74
2.	Struktur Perusahaan PT. Antam (Persero).....	86
3.	Grafik Normal Probability Plot.....	128
4.	Grafik Scatter Plot .....	131



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis di era modern menuntut perusahaan untuk meningkatkan perhatian dan tanggung jawabnya kepada lingkungan sosial. Perusahaan-perusahaan telah banyak mengubah paradigma sempit mereka, dimana orientasi seluruh kegiatan dan aktivitas apapun harus ditakar dari sudut menambah keuntungan finansial secara langsung atau tidak (*profit oriented business*). Pengambilan kebijakan yang hanya melandaskan pada kinerja ekonomi dan keuangan perusahaan, sudah dianggap tidak relevan lagi untuk saat ini. Kegiatan produksi suatu perusahaan secara tidak langsung telah menimbulkan banyak negative terhadap lingkungan sosial maupun lingkungan fisik disekitar tempat kegiatan produksi perusahaan, hal inilah yang menjadikan perusahaan merasa penting dan bertanggung jawab untuk melakukan kegiatan yang bersifat social. Bisnis yang bertanggung jawab secara social tidak hanya mempertimbangkan apa yang terbaik bagi perusahaannya saja, tetapi juga bagi masyarakat umum.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting karena manusia dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa, oleh karena itu suatu keharusan untuk menjaga sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik juga untuk perusahaan.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna baik kuantitas maupun kualitasnya.

Secara perkembangan dalam perusahaan antara lain ditandai dengan jumlah kegiatan operasi perusahaan dan karyawan semakin bertambah menyebabkan kemampuan manajemen perusahaan untuk mengawasi langsung semua kegiatan di perusahaan semakin berkurang akibat rentang kendali yang semakin jauh, oleh karena itu diperlukan adanya manajemen yang baik sehingga dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, karena adanya prestasi kerja perusahaan yang buruk hingga akhirnya karyawan-karyawan di perusahaan itu tetap terus berjalan dengan sempurna.

Menurut Wijoyo (2014) prestasi kerja sebagai hasil dari kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target atau sasaran kriteria. Mengatakan bahwa prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam suatu tugas dan pekerjaan, ketika bekerja akan dikatakan berhasil memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Definisi kepribadian menurut Gordon albert (dalam judge, 2014) hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, maupun dengan karyawan yang memiliki kepribadian baik menjadikan karyawan untuk bersifat bijak terhadap tugas dan

tanggung jawab sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan dan akan bersifat bersahabat dengan rekan kerja agar segala tugas dapat terselesaikan sesuai harapan organisasi dan karyawan, secara gambaran manusia mengartikan kepribadian dalam berbagai versi ,namun dapat dikelompokkan kedua pendekatan.

Menurut Robbins (2016) dengan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu dalam seluruh kemampuan seseorang individu pada hakekatnya yang memiliki kemampuan (intelektual) yaitu kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental dan kemampuan (fisik) yaitu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dll. Dari uraian di atas dapat diringkas bahwa kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan bahkan kecerdasan dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli mengenai prestasi kerja di atas, maka dalam penelitian menggunakan definisi prestasi kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Maupun aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecepatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Untuk dapat terus tumbuh an berkembang ditengah perubahan lingkungan eksternal yang semakin pesat, sebuah perusahaan harus memfokuskan diri kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari,mearik , mempertahankan orang-orang terbaik, dalam jumlah yang cukup, pada prosy yang tepat dan dengan

pendayagunaan yang optimal yang dapat mendorong perusahaan untuk terus berkembang.

Dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi perusahaan. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang di bidang kegiataannya, SDM dari level atasan sampai para karyawan tingkat bawah.

Strategi dalam penerapan CSR (*Corporate Social Responsibility*) penting untuk memantapkan tujuan dan mencapai program yang bermanfaat. Strategi perusahaan yang telah terbentuk, dilakukan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap program yang diselenggarakan. Pelaksanaan dari strategi perusahaan, kemudian dapat dijalankan secara terstruktur ataupun disesuaikan dengan keadaan apabila terjadi perubahan pada saat program berjalan, agar dapat terstruktur dengan baik, maka dalam strategi dapat dilibatkan tahap-tahap CSR, dimana pada tahap tersebut terdiri dari tahap perencanaan, implementasi, evaluasi dan pelaporan. Terkait dengan hal tersebut, setiap perusahaan tentu memiliki kebijakan yang tidak sama karena tergantung pada kesepakatan yang dibuat oleh masing-masing perusahaan.

Untuk memperkuat penelitian ini, penulisan merujuk pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu. Zulkifli (2017) Pengaruh kepribadian dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Inalum (Persero) Kuala Tanjung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian dan

kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing dibawah departemen umum pada PT.Inalum (Persero) kuala tanjung. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasi yaitu penelitian yang mendeskripsikan variabel bebas dan terikat, analisis hubungan antara kedua variabel tersebut sehingga dapat diketahui seberapa jauh kontribusi variabel terikat dan variabel bebas populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing dibawah pengawasan departemen umum yang berjumlah 301 orang dan 172 orang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan tingkat kesalahan  $\alpha$  5%. Data dikumpulkan dengan wawancara daftar pertanyaan dan studi dokumentasi, analisis data menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing melalui motivasi kerja dan secara parsial kepribadia dan kemampuan positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan outsourcing pada PT.Inalum (Persero) Kuala Tanjung.

Menurut Dwi Puji Astuti (2014) Pengaruh kepribadian,kemampuan kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta bening Kabupaten Pati.sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting yang sangat berpengaruh terdahap pencapaian tujuan suatu perusahaan guna mendapatkan keuntungan yang maksimal. Untuk

Gusti Ayu Yupin Nia Ranu (2017) Melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kemampuan mendeteksi Fraud berdasarkan skeptisme profesional, beban kerja, pengalaman audit dan tipe kepribadian auditor”. Responden dalam penilitian ini adalah auditor dari 10 KAP di wilayah kota Denpasar dengan teknik

pengambilan sampel sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan kusioner kepada para responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda : Berdasarkan hasil penelirian menunjukkan bahwa variabel pengalaman audit berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, sedangkan varaibel skeptisme professional beban kerja dan tipe kepribadian tidak berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Lilik Zubaidah (2016) ” Pengaruh faktor komunikasi, kepribadian ekstravesi dan kepribadian ketelitian terhadap prestasi kerja ”.Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi,ekstravesion dan conscientiousness terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah petugas di direktorat personalia dan umum PT.Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Sampel berjumlah 74 responden dengan menggunakan teknik jenuh, menggunakan kousiner dan menganalisis data diasumsikan regresi linier ganda s sebagai pengukuran. Menggunakan uji parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa ia memiliki pengaruh positif yang sginifikan untuk faktor komunikasi dan kesadaran terhadap kinerja pekerjaan tetapi ekstraversion tidak, faktor komunikasi adalah varibel dominan untuk mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Ratih Febri Lestari (2017) “Pengaruh Kepribadian lima besar dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.So Good Food Pontianak (Studi Kasus di PT.So Good Food Pontianak”. Hasil dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu,  $Y=0.588 X_1 + 0.265 X_2$ . Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel

kepribadian lima besar (0.588) diikuti oleh kemampuan kerja (0.265). Hasil uji t membuktikan kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT.SO Good Food Pontianak. Koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.476. Hal ini berarti 47.60%, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepribadian lima besar dan kemampuan kerja sisanya yaitu 52.40% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sheila Shintya Shasha (2018) “Pengaruh Kebutuhan aktualisasi diri beban kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi kerja”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada Balai wilayah sungai Kalimantan III Dinas PU Prov Kaltim populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang. Penentuan sampel dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu mengambil populasi pegawai tetap sebanyak 61 responden. Rata rata dari penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Dewi Rahmawati (2016) “Pengaruh Kemampuan individu dan Prestasi Kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan CV.Eka Karyawan diri Ngunut Tuluagung”. Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah 1) apakah kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Eka Karya Mandiri? 2) apakah prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Eka Karya Mandiri? 3) apakah kemampuan individu dan prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Eka Karya Mandiri?

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh signifikan kemampuan individu dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Eka Karya Mandiri baik secara parsial (individu) dan simultan (bersama-sama), jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan CV.Eka Karya Mandiri dengan 47 responden Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jauh. Tahap selanjutnya data kuesioner di analisis dengan regresi linier berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel, kemampuan individu secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Eka Karya Mandiri. Variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Eka Karya Mandiri. Sedangkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Muhammad Fahmi (2017) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi dan kemampuan kerja dengan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja. Setelah dilakukan tinjauan pustaka maupun lapangan dan penyusunan hipotesis, data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 58 pegawai sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu uji reabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji T dan uji F serta koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian

menunjukkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pegawai akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Ahmad Marzuqi (2015) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompensasi dan kepribadian terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Atak Otomotif Indometal Waru Sidoarjo. Hasil pengujian diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kepribadian (X3) memiliki pengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan sig F 0,000 dan kurang dari 0,05, dan memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja guru. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan t sig 0,000, Variabel Kompensasi (X2) dengan t sig 0,015, Variabel Kepribadian (X3) dengan t sig 0,000 dan kurang dari 0,05. Sementara hasil tes dominan berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta ( $\beta$ ) masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,547; Kompensasi (X2) 0,186; dan Kepribadian (X3) 0,291.

Sullaida (2013) “Pengaruh Kemampuan, kepribadian dan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom cabang Lhokseumawe”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan, kepribadian dan semangat bekerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Cabang Lhokseumawe. Data yang digunakan adalah data primer. Untuk menganalisis data digunakan beberapa alat statistik regresi linier dan diproses oleh komputer melalui

program SPSS. Variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kemampuan, kepribadian, dan semangat bekerja sebagai variabel independen. Berdasarkan analisis uji statistik dapat diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,674 dan nilai R<sup>2</sup> yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,706. Secara bersamaan menguji semua variabel independen yang terdiri dari kemampuan, kepribadian dan moral mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Lhokseumawe. Sebagai uji parsial dapat dilihat bahwa variabel seperti kemampuan kinerja karyawan, variabel kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan dan semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Eka Triyaningsih (2017) “Pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Sido Luhur”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut : apakah ada pengaruh motivasi keberadaan, motivasi afiliasi, motivasi kekuasaan motivasi berprestasi dan kepribadian secara parsial terhadap prestasi kerja variabel mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja.sampel yang dipakai 50 responden dan metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil regresi diperoleh rumus persamaan  $Y=4.309 = 0.331 X_1 + 0.265 X_2 + 0.224 X_4 + 0.7121X_5$  dan hasil uji t untuk variabel motivasi keberadaan diperoleh thitung sebesar 2,477, serta probabilitas 0,017, variabel motivasi afiliasi diperoleh thitung sebesar 2,971 serta probabilitas 0,005. Variabel motivasi berprestasi diperoleh thitung besar 2,153 serta probabilitas 0,037. Yang berarti semua H<sub>0</sub> variabel di atas ditolak, maka motivasi keberadaan afiliasi,kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan untuk

variabel kepribadian dengan koefisien regresi 0,07121 diperoleh thitung sebesar 2,206 dengan ttabel sebesar  $0,033 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak, maka kepribadian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Rindi Andika (2017) "*Effect of entrepreneurial competence and personality on individual career development on members of PT.IFARIA Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan*". Masalah dalam stuy ini adalah apakah pengembangan pengasuh individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh keterampilan enterpreunship dan kepribadian pengembangan karir individu serta menerapkan dan membandingkan teori bahwa pelayan mendapatkan situasi aktual di lapangan. Penelitian ini dilakukan pada anggota PT.Ifaria Gemilang (IFA), Depot Sumtera Medan Jaya dengan 78 responden. Objek penelitian adalah perusahaan distributor yang berbasis di bogor, Indonesia yang didirikan oleh Tanu Sutomo dan Djarot Widjanarko pada tahun 1990 adalah multi linier. Jumlah sampel adalah 43 karyawan berdasarkan proses statistik dan menggunakan program SPSS, koefisiennya adalah 0,886 atau 88,6%. Artinya prestasi kerja karyawan PT.BNI Syariah dipengaruhi oleh motivasi kerja, kemampuan kerja dan kompensasi. Hasil pengujian hipotesis dalam uji T (Parsial) menunjukkan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig t  $0,000 < 0,05$  dan Nilai T 5,248 kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan sig t  $0,000 < 0,005$  dan nilai T 5,48 .

Effendi Sinuhaji (2014) "Pengaruh Kepribadian,Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT.Catur Karya Sentosa

. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari kepribadian ( $X_1$ ), Kemampuan ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan kinerja SDM Outsourcing ( $Y$ ). data penelitian ini diuji dengan multikolinearitas dan (3) uji heteroskedastisitas, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), sedangkan analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing sedangkan variabel kepribadian dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Andi Tri Haryono (2017) "Analisis pengaruh rekrutmen kemampuan, kepribadian, motivasi dan komitmen terhadap kinerja SDM pada PT. Bina Jasa Sumber Sarana". Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Semua data diolah dengan menggunakan Program SPSS 20.0 yang terlebih dahulu diuji menggunakan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinieritas Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: rekrutmen ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja ( $Y_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja ( $Y_1$ ), kepribadian ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y_1$ ), motivasi ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja ( $Y_1$ ), komitmen ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja ( $Y_1$ ) rekrutmen ( $X_1$ ) mempunyai

pengaruh langsung terhadap kinerja (Y1), kemampuan (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y1), kepribadian (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y1), motivasi (X4) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y1), komitmen (X5) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y1) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y1).

Ananda Airin Rizqi (2019) “Pengaruh pengalaman kerja, Prestasi kerja dan kepribadian terhadap pengembangan karier karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assadiah Pati pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Mutria Kudus”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara pengalaman kerja, prestasi kerja dan kepribadian terhadap pengembangan karier secara parsial maupun simultan. populasi dalam penelitian ini adalah 166.

Adnan Pardede (2015) “*Effect of work motivation, work ability and compensation system on employee work performance (Case study at PT. BNI Syariah Bank Tempo Pavillion Building)*”. Penelitian ini juga menemukan variabel independen yang sangat dipengaruhi oleh variabel dependen. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling dan metode analisisnya adalah linier berganda. Jumlah sampel adalah 43 karyawan. Berdasarkan proses statistik dan menggunakan program SPSS, koefisiennya adalah 0,886 atau 88,6%. Artinya prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah dipengaruhi oleh motivasi kerja, kemampuan kerja dan kompensasi. Hasil pengujian hipotesis pada uji T (parsial) menunjukkan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $t < 0,05$  dan nilai T 5,521. Kemampuan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan nilai sig t 0,0000 <0,05 dan nilai T 5,248. Kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai 0,000 <0,05 dan nilai T 5,48.

Wahyu Aji Santoso (2016) “ Pengaruh Kepribadian, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta”. penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini pada PT. Suryamas Citra Lestari cabang Surakarta. Pengolahan data dengan alat SPSS. Hasil uji t variabel kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji f menunjukkan secara bersama-sama variabel kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien determinasi sebesar 67,6 % artinya variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja dan sisanya 32,4 % dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini

Jiantoro Subekti (2017) “*The Effect of Training and Capability on Employee Job Performance (Study of PT. PLN Employees (Persero) Service and Malang Network area)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan pentingnya pengaruh pelatihan dan kemampuan terhadap kinerja pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan signifikansi F adalah 0,000 <0,050 (alpha) nilai koefisien 0,370 diperoleh untuk pelatihan (X1) pada kinerja kerja (Y) dan koefisien 0,280 untuk kemampuan ( X2) pada kinerja (Y). Demikian pula, nilai R Square yang diperoleh sama dengan 0,399 dari Kinerja Pekerjaan (Y). Hal ini

menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung di PT. Area layanan PLN (Persero) dan jaringan Malang.

Cici Asmawati (2018) "*Effect of Competence and Work Environment on Employee Job Performance Mediated with Employee Motivation at the Banjarmasin City Transportation Office*". Penelitian ini menggunakan sampel penelitian kuantitatif yang diterapkan sebanyak 48 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan analisis jalur dibantu dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan lingkungan secara bersamaan mampu menjelaskan variabel motivasi sebesar 46,7%, sisanya 53,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dihipotesiskan dalam model. Hasil selanjutnya untuk variabel kemampuan, lingkungan, dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja kerja sebesar 46,3%, sisanya 53,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dihipotesiskan dalam model.

Elly Edi Kurniawan (2017) melakukan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Mediasi Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Moral dan Kecerdasan Personal (Studi Pada Karyawan PT. Sari Warna Textile Industry Unit II Boyalali)". Hasil menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan moral, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan personal, tetapi stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja, kecerdasan personal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, tetapi kecerdasan moral tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara stress kerja dan prestasi kerja karyawan tidak konsisten. Meskipun mayoritas hasil penelitian menunjukkan stress kerja berhubungan negatif terhadap kinerja (Wu, 2011).

Effendi Sinuhaji (2014) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2012, objek penelitiannya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari kepribadian ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), dan kinerja SDM outsourcing ( $Y$ ). Data penelitian ini diuji dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji heteroskedastisitas, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji sumultan (uji F) dan uji parsial (uji t), sedangkan analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing*, secara parsial hanya variabel kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing*, sedangkan variabel

kepribadian dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan.

Dari 20 jurnal rujukan yang dijadikan sebagai referensi terdapat 15 jurnal yang menyatakan manajemen kepribadian dan kemampuan kerjaberpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan 5 jurnal yang tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen kepribadian dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dilihat dari sisi strategis perusahaan PT.Antam (Persero),tentunya manajemen perusahaan ini telah memiliki kemampuan perencanaan dan pengelolaan yang baik, Namun apabila dilihat dari manajemen sumber daya manusia, perusahaan ini masih memiliki beberapa kekurangan yang dimiliki ialah terkait prestasi kerja.

Seperti halnya dengan setiap pekerjaan yang mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompensasi yang sesuai pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Lalu, yang kita dapatkan dari hasil wawancara singkat yang dilakukan, menggambarkan adanya produk dan pendukung lainnya yang menyebabkan naik turunnya hasil produksi pertambangan yang dilakukan. Hal ini membuat kecemasan pada bagian produksi pertambangan (Nikel) ketika banyaknya permintaan namun kualitas produksi tidak tercapai.

Menurut Brabeck (2005) Dalam melakukan tanggung jawab sosialnya, perusahaan tentu menginginkan agar programnya dapat berjalan sesuai dengan apa yang direncanakannya. Setiap program yang dijalankan memiliki tujuan-tujuan tertentu. Tujuan tersebut dapat berupa manfaat yang diperoleh komunitas lokal, misalnya peningkatan pengetahuan melalui pelatihan, seminar ataupun iklan (reklame) yang dibuat perusahaan sebagai wujud program CSR-nya. Selain itu, dari sisi internal perusahaan juga memungkinkan untuk menginginkan terjadinya penambahan keuntungan maupun perolehan citra positif dari program CSR. Masyarakat sebagai penerima program CSR tentu harus dapat merasakan manfaat dari program CSR yang dijalankan perusahaan agar program tersebut mampu mengusung hal-hal positif. Di pihak perusahaan, program CSR dapat bermanfaat untuk mempertahankan usaha perusahaan dengan membangun citra positif kepada masyarakat secara umum dan komunitas lokal pada khususnya. Kegiatan CSR dilakukan oleh PT. Antam, Tbk. sejak tahun 2009. Penerapan CSR yang dilakukan memiliki manfaat bagi PT. Antam, Tbk. maupun bagi penerima program. Manfaat yang diperoleh PT. Antam, Tbk. yaitu keberlanjutan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, perolehan social license, perolehan penghargaan melalui CSR Award tahun 2010, serta Bertitik tolak dari hal tersebut, tanggung jawab sosial perusahaan mendapat perhatian amat serius dikalangan dunia usaha, masyarakat pun semakin kritis dan melakukan kontrol sosial terhadap dunia usaha. Menurut Utama (2011) perkembangan CSR terkait juga dengan semakin parahnya kerusakan lingkungan yang terjadi di Indonesia

maupun dunia, mulai dari penggundulan hutan, polusi udara dan air, hingga perubahan iklim.

Perkembangan *corporate social responsibility* yang bergerak di bidang marketing atau komitmen pada suatu usaha, yang memberikan usaha untuk lingkungan masyarakat maupun perusahaan lainnya yang ingin bergabung dalam kegiatan social tersebut. Fungsinya sebagai kompensasi atau upaya timbal balik atas sumber daya alam atau perekonomian bersifat ekspansif dan eksploratif, lalu dalam kalangan masyarakat yang berbisnis adanya simbiosis mutualisme dengan perusahaan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.

Menurut Brabeck (2005) Corporate Social Responsibility (CSR) atau lazim disebut tanggung jawab sosial perusahaan sudah tidak lagi dianggap sebagai beban/biaya (cost) melainkan sebagai bentuk investasi perusahaan. mengungkapkan bahwa CSR merupakan bagian yang terintegrasi dengan bisnis perusahaan dan dibentuk dari strategi investasi yang dilakukan oleh perusahaan. Idealnya, CSR harus menjadi bagian yang terintegrasi dalam kebijakan perusahaan sebagai investasi masa depan suatu perusahaan (social investment). Eksploitasi sumber-sumber alam dan masyarakat sosial secara tidak terkendali yang dilakukan oleh perusahaan, mengakibatkan kerusakan lingkungan alam dan pada akhirnya mengganggu kehidupan manusia. pembangunan ekonomi melalui peningkatan kualitas komunitas lokal dan masyarakat secara luas untuk meningkatkan kualitas hidup demi kemajuan bisnis maupun kemajuan pembangunan.

Menurut Wibisono (2007), Dan dalam perkembangan PT.Antam Tbk salah satu perusahaan tambang yang mempunyai pertama kali menjadi perusahaan terbuka dan tercatat di Bursa Efek Jakarta ketika Pemerintah Indonesia menjual 35 persen sahamnya kepada publik di tahun 1997, sekaligus untuk mendukung pendanaan proyek ekspansi feronikel. Pada tahun 1999, PT. Antam, Tbk. mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Australia sebagai “foreign exempt listing” dan kemudian menjadi anggota penuh Bursa Efek Australia pada tahun 2002. Saham publik perusahaan sebesar 35 persen yang secara aktif diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta dan sebagian besar dimiliki oleh lebih dari 100 investor institusi dari Inggris dan Amerika Serikat. Dalam kepemilikannya, PT. Antam, Tbk. Tbk dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia sebesar 65 persen dan sisanya dimiliki oleh publik sebesar 35 persen.

Maupun Dalam perkembangan PT.Antam Tbk salah satu perusahaan tambang yang mempunyai berbagai pertambangan sekaligus mempunyai smelter nikel yang menghasilkan Ferronckel dipomala, sedangkan pabrik tersebut untuk mengelola Bauksit oleh anak perusahaan. Karena operasional yang cukup besar, sehingga dari beberapa bidang metode untuk pengadaan barang dan jasa ataupun penelitian yang diambil dari pengadaan bisa di lihat dari metode pelanggan.

Kemudian, adanya perkembangan oleh divisi yang sedang saya jalan kan yaitu program Magang di bidang corporate social responsibility (CSR) yang bergerak di bidang marketing atau komitmen pada suatu usaha, yang memberikan usaha untuk lingkungan masyarakat maupun perusahaan lainnya yang ingin bergabung dalam kegiatan social tersebut. Fungsinya sebagai kompensasi atau

upaya timbal balik atas sumber daya alam atau perekonomian bersifat ekspansif dan eksploratif, lalu dalam kalangan masyarakat yang berbisnis adanya simbiosis mutualisme dengan perusahaan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.

Lalu, tujuan PT. Antam, Tbk. adalah meningkatkan nilai Perusahaan melalui penurunan biaya seiring dengan usaha bertumbuh guna menciptakan keuntungan yang berkelanjutan. Strategi Perusahaan adalah tetap berfokus pada bisnis inti Perusahaan. Pembangunan kekuatan Perusahaan menjadi dasar untuk menjamin profitabilitas yang bersifat jangka panjang. Melalui maksimalisasi output produksi, Perusahaan dapat meningkatkan pendapatan serta menurunkan tingkat biaya. PT. Antam, Tbk. berusaha untuk mempertahankan pertumbuhan melalui proyek-proyek pengembangan yang solid, aliansi strategis, akuisisi, serta peningkatan kualitas dan nilai cadangan dari sekedar menjual bahan mentah dan beralih untuk lebih meningkatkan kegiatan pemrosesan. PT. Antam, Tbk. berusaha untuk mempertahankan kekuatan keuangan perusahaan. Melalui peningkatan perolehan pendapatan, dapat dipastikan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban, mendanai pertumbuhan masa depan, serta memberikan imbal hasil bagi pemegang saham melalui pembayaran dividen.

Berdasarkan uraian di atas maka ,perusahaan itu tidak hanya mengembangkan pertambangan aja , ada pula yang berbisnis lain yang ingin bergabung di Antam, lalu ingin tahu juga sampai dimana kemampuan saya saat bekerja di perusahaan itu dan agar ia untuk mengaplikasikan ilmu yang telah di pelajari dalam perkuliahan melalui skripsi saya di antam maka dari itu sang penulis lebih tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepribadian dan***

## ***Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT.Antam (Persero)Tbk”***

### **1.2 Permasalahan**

#### ***1.2.1 Identifikasi Permasalahan***

Berdasarkan mengidentifikasi masalah, penelitian mencoba mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Memiliki strategi perusahaan untuk membangun perusahaan agar menjamin profitabilitas yang bersifat jangka panjang di PT.Antam (Persero) Tbk
2. Dalam segi pengambilan kebijakan (*Profit oriented business*) hanya melandaskan kinerja ekonomi , tetapi dari segi keuangan sudah dianggap tidak relevan saat ini. Karena dari sisi produksi menimbulkan banyak negative di PT.Antam (Persero) Tbk
3. Dari kemampuan kerja mampu semua pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan yang sempurna baik kuantitas dan kualitas di PT.Antam (Persero) Tbk

#### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Penelitian dalam hal ini membatasi masalah tentang kepribadian seseorang terhadap seua lingkungan kerja dan berhubungan juga dengan adanya kemampuan kerja pada skill-nya masing-masing yang sudah ditentukan oleh pihak PT.Antam (Persero) Tbk.

Dalam hal kepribadian seseorang penelitian tersebut bisa kita liat dari segi tindakan mudah utnuk merespon balik ketentuan pada anggota, kalua misalkan

dibutuhkan pada saat dinas keluar kota. Kita bisa ambil kesimpulan dari segi mana setiap karyawan, baik yang sudah lama bekerja maupun baru menempatkan di pekerjaan disitu.

### 1.2.3 Perumusan Masalah

1. Apakah Kepribadian seseorang berpengaruh terhadap Prestasi kerja.
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
3. Apakah Kepribadian dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian di PT.Antam (Persero)Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan di PT.Antam (Persero)Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi di PT.Antam (Persero)Tbk

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran sebuah teori atau menemukan teori baru.

2. Manfaat bagi peneliti

Untuk pengaplikasian materi dan penerapan ilmu yang telah diterima selama di bangku perkuliahan serta perluasan wawasan belajar menjadi praktisi dalam analisis dan pengambilan keputusan serta kesimpulan.

### 3. Manfaat bagi Perusahaan

Untuk dijadikan bahan evaluasi perusahaan dalam menentukan ide baru di bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitasnya yang berkaitan dengan kompetensi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus (2018). Manajemen. Edisi Kelima. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si (2014). JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2013, Hal. 1-7  
<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>
- ADNAN PARDEDE (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
- Brantas, Utama (2017). “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja”, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2010
- Bintoro, M. T dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Boediono (2016). “Pengantar Ekonomi, edisi keempat, cetakan ketigall. BPFE, Yogyakarta. 2010
- Darsana, I. Made. 2018. The Influence of Personality on Employee Performance through Organization Citizenship Behavior.. Faculty of Economic. University of Mahasaraswati. Denpasar.International Journal. Volume3.No4. October.  
<http://www.theijm.com>. 2014.
- Darwin Lie (2019).PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEMATANGSIANTAR
- DWI PUJIASTUTI (2018).PENGARUH KEPERIBADIAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BENING KABUPATEN PATI
- Effendi Sinuhaji (2014).Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Alfabeta.

- Fahmi, Irham (2015). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*, Alfabeta, Bandung, 2012
- Gaol, Chr. Jimmy L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks*
- Ghozali, Imam (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Edisi ke-7, Badan Penerbit Universitas D-154iponegoro, Semarang, 2012.
- Hamid, Abdul.(2015) “Panduan Penulisan Skripsi. Cetakan Pertama. FEIS UIN Press. Jakarta. 2010
- Hasibuan, Malayu S.P (2015).“Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi aksara, Jakarta. 2010
- Hersona, Sonny H.(2015) “Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang”. Vol. 118 09 diakses pada tanggal 14 September 2012 melalui situs <http://jurnal.feunsika.ac.id/wpcontent/uploads/2013/05/Analisis-PengaruhPengembangan-SDM-Terhadap-Kinerja-Pegawai-Pada-BadanKepegawaian.pdf>
- Irianto, Jusuf.(2015) “Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik”. Vol. 24 No. 4 Tahun 2010 diakses pada tanggal 30 September 2011 melalui situs <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/01%20jusuf%20Makalah%20MSDM%20Sektor%20Publik.pdf>
- Jumiati Sasmita (2017). **PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN PELUANG TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGRI SIPIL DI PROVINSI RIAU**
- Kartika, (2016). “Pengaruh Variabel Sosial Demografi dan Sosial Ekonomi terhadap Partisipasi Kerja Penduduk Lanjut Usia” Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, 2014.
- Luhglatno. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja. *Jurnal Fokus Ekonom* Vol.1 No.1 Juni 2006 :1 – 12
- Maya Dwi Astuti(2017). **ANALISIS PENGARUH REKRUITMEN KEMAMPUAN, KEPERIBADIAN, MOTIVASI, KOMITMEN TERHADAP KINERJA SDM PADA PT BINA JASA SUMBER SARANA**
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.

- Mekar Meilisa Amalia. 2009. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Belawan. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara. Medan from <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30705/6/Cover.pdf>
- Nor Ainah. (2019). Tesis. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kecamatan Kandangan Kabupaten Hulu Sungai Selatan
- Riva'i Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Teori dan Praktek. Ed. ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2017). Perilaku Organisasi, Organizational Behavior. Edisi 12, Buku 1, penterjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin. Sadili (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia. Sastrohadiwiryo. B. Siswanto, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara