

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu sumber daya yang paling utama dan harus dikelola dengan baik dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Tujuan organisasi akan dapat tercapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai (Tambulana, 2018:1).

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang penting serta menentukan efektif atau tidaknya kinerja suatu instansi. Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada (Murbijanto, 2013:2).

Setiap organisasi menginginkan setiap pegawainya bekerja dengan baik agar hasil yang dihasilkan dapat optimal, tetapi pada kenyataannya setiap pegawai tidak selamanya dapat melakukan pekerjaan dengan benar (Hidayat dan Ferdiansyah, 2011:380). Oleh karena itu, pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Pegawai

merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan instansi masing-masing. Dalam meningkatkan kualitas pegawai, maka organisasi dirasa perlu untuk meningkatkan beberapa hal, diantaranya adalah kepribadian. Kepribadian merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja dari seorang pegawai (Alfian *et al.*, 2018:81).

Kepribadian merupakan organisasi dinamik yang meliputi seluruh sistem psikologis, yang menentukan karakteristik perilaku dan pikiran seseorang individu. Kepribadian merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan terhadap kinerja (Rahayu dan Rozak, 2014). Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang (Feist *et al.*, 2013:4). Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manajer dan semua pihak di suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas pegawai.

Kepribadian merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya yang melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2014:57) menyatakan bahwa kepribadian merupakan kumpulan banyak sifat. *Traits* atau sifat adalah merupakan pengulangan secara beraturan atau kecenderungan respon orang pada lingkungan pegawai. Sifat kepribadian merupakan fungsi baik keturunan maupun lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Rozak (2014:16) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain yang juga dilakukan oleh Alfian *et al.*, (2018:81) kepribadian berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Syah'baniah *et al.*, (2019:173) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian seorang pegawai dilingkungan organisasinya, maka semakin meningkat juga kinerja pegawai. Selain kepribadian pegawai, salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan (Prastowo, 2011:5).

Menurut Rahma (2015:216) karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena ketika seorang pegawai mampu mengetahui dan memahami karakteristik dari pekerjaannya maka pegawai tersebut kemungkinan besar akan sukses didalam menjalankan tugas-tugasnya karena memiliki kemampuan melaksanakan tugas dengan efektif sehingga memberi dorongan pada peningkatan kinerjanya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Robbins (2006:7) bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan pegawai tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Pegawai akan menekuni pekerjaannya dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai dengan perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan. Jika seseorang pegawai memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.

Karakteristik pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Karakteristik pekerjaan merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan. Kinerja pegawai bisa semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik

pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab (Affandy, 2016:78).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2015:216) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang lain juga mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Affandy (2016:77) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2018:61) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan yang diemban oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Chandra *et al.*, (2013:324) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate merupakan instansi pemerintah yang berperan dalam segala kegiatan yang berhubungan dengan masalah lingkungan seperti pencemaran udara, limbah pabrik, sampah, sengketa tanah dan semua hal mengenai masalah lingkungan. Dalam mengemban tugas dan amanat yang telah diberikan untuk mengatasi persoalan yang dihadapi, sudah seharusnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya. Bergerak dalam bidang pelayanan, Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate harus mengedepankan kepribadian yang baik dalam merespon setiap persoalan yang dihadapi sesuai tugas dan fungsinya. Selain itu, karakteristik pekerjaan dibutuhkan pegawai untuk mengetahui uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan pelaksanaannya agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan organisasi.

Permasalahan yang sering terjadi di Dinas Perhubungan Kota Ternate yaitu kepribadian pegawainya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate sebagian pegawai merasa bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate kurang memahami efisiensi dan

efektivitas kerja, bersikap pasif dalam memahami pekerjaan, kecenderungan untuk mengikuti aturan lama instansi dan rendahnya kemauan untuk membuat perubahan yang lebih baik serta tidak mengikuti kemajuan teknologi informasi. Sehingga, saat dihadapkan dengan pandemi COVID19 dampaknya sangat dirasakan oleh pegawai terhadap kebijakan yang berlaku di Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Hal ini disebabkan karena faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada seseorang dan lebih sulit dirubah, sehingga memiliki pengaruh pada setiap kebijakan yang dilakukan.

Permasalahan yang dilihat selain kepribadian pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate bahwa pegawai merasa tidak diberikan kebebasan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Selain itu beragamnya tugas yang diberikan juga menjadi permasalahan yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Kedua hal tersebut bisa berdampak kepada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti ingin menguji kembali Sejauh mana **“Pengaruh Kepribadian dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ;

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate?
3. Apakah kepribadian dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah ;

#### 1. Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

##### 2) Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.

##### 3) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan penelitian yang sama.

## 2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya. Dan juga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja pegawai, kepribadian, dan karakteristik pekerjaan pada perusahaan atau instansi.