

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karakter individu dengan karakter organisasi menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berbeda satu sama lain dan perilaku adalah oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi suatu karakter kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya.

Karakteristik yang dipunya individu ini akan dibawanya manakala memasuki lingkungan baru yaitu organisasi atau yang lain. Organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang mempunyai karakteristik seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan, tugas wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan sebagainya. Pada kaitan antara individu dengan organisasi maka akan membawa karakteristik individu ke dalam organisasi, sehingga terjadilah interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Interaksi keduanya mewujudkan perilaku individu dalam organisasi.

Perilaku individu juga dapat dipahami dengan mempelajari karakteristik individu. Karakteristik individu dalam organisasi untuk mencapai targetnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan disebut dengan kinerja.

Keterkaitan antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi akan menimbulkan arah yang baik atau buruk, disinilah dibutuhkan suatu sistem yang standar bagaimana suatu organisasi itu berjalan.

Karakter adalah watak, tabiat, akhlak atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi kebijakan (*virtues*) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan cara pandang, berpikir, bersikap dan bertindak (Haryanti dalam Salahudi dan Alkeriencehie, 2013:44).

Menurut Lickona (2012:13) karakter adalah kepemilikan akan “hal-hal baik”. Hal-hal yang baik biasanya memberikan pengaruh bagi orang lain. Hoeng Iman santoso, seorang Kapolri yang pada masanya kepemimpinan Soekarno, juga memiliki karakter yang baik yang bisa dijadikan idola dan teladan. Karakter yang dapat diidolakan dalam diri Hoeng seperti berpikirlaku jujur, cerdas dari segi mental dan intelektual, dermawan, sifat kepemimpinan yang tegas, sopan santun dan bersahaja, bijaksana dalam mengambil keputusan, kehidupan bermasyarakat yang baik, sangat menyayangi keluarga, pemimpin yang disiplin tidak pernah mau disogok dan rendah hati.

Penelitian terdahulu oleh Muh. Alwi, Syavana dan Risnashari (2016) dengan judul Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X (Semangat Kerja Pegawai) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Keefektifan Organisasi).

Penelitian oleh Frisky Amalia Merike Cendera kasih, Bambang Swanto Sunuharyo, Kusdi Rahardjo dengan judul Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama karakteristik biografis pegawai dan karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Kecamatan Kota Lama Kota Kupang, diketahui bahwa jumlah pegawai seluruhnya adalah berjumlah 30 orang pegawai diantaranya ada pegawai Honorer dengan berbeda-beda karakteristik dibawah standar, tetapi pada umumnya baik Pegawai maupun Pegawai Honorer menunjukkan kemampuan kerja yang tinggi terhadap tempat kerjanya. kemampuan kerja Pegawai yang tinggi tersebut menunjukkan pegawai memahami dengan baik nilai-nilai yang ditanamkan oleh Pemimpin sehingga membentuk suatu kinerja kerja yang baik. Pemahaman tentang kinerja yang semakin baik tersebut menciptakan ketaatan para pegawai terhadap tempat kerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik biografis dan kemampuan kerja terhadap semangat kerja pegawai, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Kecamatan Kota Lama Kota Kupang**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh biografi, kemampuan kerja terhadap kinerja kerja pegawai di kecamatan Kota Lama?

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas yang menjadi persoalan penelitian adalah

- a. Apakah ada pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja kerja pegawai di Kecamatan Kota Lama Kota Kupang?
- b. Apakah ada pengaruh kemajuan kerja terhadap kinerja kerja pegawai di Kecamatan Kota Lama Kota Kupang?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Biografi terhadap Kinerja kerja Pegawai di Kecamatan Kota Lama
- b. Untuk mengetahui kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kota Lama Kota Kupang

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dibidang Manajemen Sumber Daya

Manusia khususnya mengenai Pengaruh Karakteristik Biografis dan kemampuan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Kecamatan Kota Lama

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini, dapat memberikan masukan kepada

- a. Camat Kota Lama berkantor dengan karakteristik biografis dan kemampuan kerja pegawai.
- b. Peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan