

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia(SDM) merupakan salah satu aset yang berharga bagi setiap perusahaan. Manusia merupakan sumberdaya yang tak tergantikan oleh sumber daya lain, meskipun perusahaan memiliki dana yang besar dan teknologi yang modern, tanpa sumberdaya manusia yang baik akan tidak bermakna (Rafsandjani, 2017). Setiap organisasi pasti memiliki sumberdaya manusia yang berbeda-beda dan berperilaku yang berbeda pula. Perbedaan-perbedaan dalam organisasi dikaji dalam disiplin ilmu yang disebut dengan perilaku organisasi (*organization behavior*).

Individu yang tergabung dalam organisasi, memiliki karakteristik-karakteristik tertentu yang melekat dalam diri masing-masing individu, akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Hal ini mendorong setiap organisasi perlu memahami perilaku individu, karena tiap individu mempunyai perbedaan sifat dalam merespon terhadap masalah-masalah dalam organisasi (Robins & Judge, 2008).

Sejumlah sifat yang berbeda tersebut menurut Thoha (2003) merupakan karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi.Sedangkan menurut Winardi (2004) karakteristik individual mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik

psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut Robbins & Judge (2008), setidaknya terdapat empat karakteristik individu dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan yaitu karakteristik biografis, karakteristik kemampuan, karakteristik kepribadian, dan karakteristik belajar.

Menurut Ivancevich (2008:81) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai. Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik pula yang didukung dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai individu.

Hasil riset Kreitner dan Kinicki (2003), menunjukkan bahwa ada lima(5) dimensi kepribadian yang berkorelasi positif dengan prestasi pegawai dalam suatu organisasi. Kelima dimensi kepribadian tersebut adalah sebagai berikut: Wawasan ekstra (*extra version*) , ramah (*agreeableness*), teliti (*conscientiousness*), stabilitas emosional (*emotional stability*), keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*). Dimensi-dimensi tersebut sangat membantu organisasi pada saat merencanakan seleksi, pelatihan dan penilaian karyawan.

Selain karakteristik kepribadian, salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu dengan memberi dorongan berupa motivasi. Menurut Hasibuan (2014:219) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan sehingga karyawan terdorong untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki. Salah satu teori yang terkait dengan usaha untuk memotivasi para karyawan agar memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan yaitu dua teori motivasi Menurut Herzberg, dalam Hasibuan (2003:108), dinyatakan bahwa : “Faktor motivator (*motivation factor*) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna adalah karyawan yang bekerja dengan perasaan sepenuhnya dalam melakukan suatu pekerjaan”. Faktor motivator atau pemuas, terdiri dari : pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibilities*), prestasi (*achievement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) dan pengembangan (*advancement*).

Hasibuan (2002:105) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menyadari pentingnya kinerja karyawan, maka di

dalam perkembangan ilmu manajemen ada banyak catatan yang membuktikan bahwa kinerja menjadi fokus kajian yang menarik untuk dikaji terutama apabila dikaitkan dengan kinerja dan motivasi karyawan di perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberi dukungan atau motivasi sehingga karyawan dapat terdorong untuk bekerja secara maksimal di perusahaan. Motivasi kerja terhadap karyawan merupakan dasar atau arah perilaku seseorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mengerti apa yang di kerjakan, bersemangat dalam berkerja , bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus dapat menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pegawai yang diberikan dorongan motivasi akan merasa diperhatikan, dihargai dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi dalam kinerja pegawai yang dilakukan di organisasi tersebut. Motivasi kerja terhadap karyawan merupakan dasar atau arah perilaku seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Kepribadian dan motivasi kerja dapat digunakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja individu dan perusahaan saling berkaitan. Pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai berdasarkan kinerja individu di dalam perusahaan (Soemohadiwidjoyo, 2015).

Dinas Sosial Kabupaten Malaka adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program-program sosial di Kabupaten Malaka, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kantor Dinas Sosial Kabupaten Malaka terletak di Jalan Raya Betun, Desa Harekaka, Kecamatan Malaka Tengah, Kabupaten Malaka. Tugas utama dari Dinas Sosial Kabupaten Malaka adalah memfasilitasi pelayanan sosial bagi masyarakat Kabupaten Malaka yang membutuhkan, seperti pemberian bantuan sosial, rehabilitasi sosial, perlindungan sosial, dan penanggulangan bencana. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Sosial Kabupaten Malaka bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk instansi pemerintah lainnya, LSM, dan masyarakat setempat. Dalam organisasi Dinas Sosial Kabupaten Malaka, terdapat beberapa bidang tugas, antara lain Bidang Rehabilitasi Sosial, Bidang Perlindungan Sosial, Bidang Pemberdayaan Sosial, dan Bidang Penanggulangan Bencana. Setiap bidang tugas tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, namun semuanya bertujuan untuk membantu masyarakat Kabupaten Malaka.

Kantor Dinas Sosial Kabupaten Malaka juga memiliki beberapa program unggulan, seperti Program Keluarga Harapan, Program Indonesia Pintar, Program Kesejahteraan Sosial, dan Program Perlindungan Sosial. Selain itu, Dinas Sosial Kabupaten Malaka juga aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial, seperti penyuluhan dan pelatihan bagi masyarakat setempat, serta bakti sosial untuk membantu korban bencana alam.

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi Dinas Sosial Kabupaten Malaka dan sebagai tolok ukur pelaksanaan prgoram dan kegiatan maka Dinas Sosial Kabupaten Malaka menetapkan kinerja tahunan 2022 dapat dinilai dari tabel .

**Tabel 1.1**

**Data kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malaka Tahun 2022**

No	Program	Indikator kerja	Target
1.	Program penunjang urusan pemerintah Daerah.	Meningkatnya kinerja aparatur SKPD(Satuan kerja perangkat Daerah)	89%
2.	Program Rehabilitas sosial.	Terlaksananya penyediaan layanan data dan pengaduan	80%
3.	Program penanganan bencana.	Terlayaninya korban bencana	85%

*(Sumber :Dinas Sosial kabupaten malaka 2022)*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Dinas Sosial kabuapten Malaka telah melaksanakan kinerja dengan baik, namun dalam setiap pelaksanaan kegiatan tidak lepas dari kekurangan maupun kendala dalam melaksanakan tupoksinya.Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malaka memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Hal ini menyebabkan ada juga pegawai pada saat bekerja kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta kurang

motivasi yang di berikan pimpinan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada masing-masing pegawai tentunya berakibat pada kinerja yang di hasilkan akan menurun.

Penelitian terdahulu oleh Kiki Fatmala (2019) Tentang Pengaruh karakteristik Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Berdasarkan Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sudah baik. dari Hasil regresi linier berganda terdapat pengaruh positif antara kepribadian dan motivasi terhadap kinerja pegawai, Hasil analisis koefisien korelasi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepribadian, motivasi dengan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu Oleh Kurniawan Aji Prabowo ( 2019) Pengaruh karakteristik Kepribadian Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PD. BPRB KK Lasem). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan." .

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Karakteristik Kepribadian Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Malaka”.

## **1.2.Rumusan Masalah penelitian**

Masalah dalam penelitian ini yaitu pengaruh karakteristik Kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Malaka.

## **1.3.Persoalan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan ,maka persoalan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Karakteristik Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Malaka?
- b. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Malaka ?

## **1.4.Tujuan dan Kemanfaatan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui Analisis pengaruh Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Malaka
- b. Untuk mengetahui Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Malaka.

## **1.5.Manfaat Penelitian**

- 1) kemanfaatan akademis

Penelitian ini dapat menambah referensi bagi fakultas Ekonomi dalam hal analisis KarakteristikKepribadian pegawai, Motivasi kerja dan kinerja karyawan .



## 2) Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini Untuk memberi masukan bagi Dinas Sosial Kabupaten Malaka dalam usaha meningkatkan Kinerja kerja Pegawai yaitu Kepribadian dan Motivasi kerja karyawan serta untuk digunakan sebagai bahan penelitian untuk peneliti selanjutnya.