BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari pelaku organisasi atau perubahan di semua tingkat (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Manajemen sumber daya manusia terus berkembang sejalan dengan kemajuan perekonomian dunia, meningkatnya tingkat penjualan di perusahaan-perusahaan,sistem kerja yang menuntut manusia untuk bekerja dengan sistematis. Perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh kinerja sistem yang berlaku dalam kinerja perusahaan tersebut.

Memahami kepribadian individu dapat membantu para manajer untuk mengetahui bagaimana individu akan bertindak dalam situasi yang terjadi. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.Kepribadian setiap karyawan tentunya adalah berbeda-beda, berbagai kepribadian dan karakteristik karyawan yang berbeda-beda tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan.

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah performance.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Moeheriono (2012) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Karyawan dari berbagai suku, budaya, dan ras, maka memiliki kepribadian yang berbeda. Perbedaan itu terlihat dari cara mereka bergaul, bagaimana sikap karyawan bekerja secara tim, bagaimana kepuasan mereka dengan hasil pekerjaan mereka, bagaimana ketenangan karyawan dalam bekerja, bagaimana kreatifitas setiap karyawan tentunya berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Menurut Gordon Allport dalam Robbins (2008), kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Kepribadian di angggap merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Kepribadian seorang individu adalah seperangkat karakteristik yang mendasari suatu pola perilaku yang relatif stabil sebagai respons pada ide-ide, objek-objek atau orang-orang didalam lingkungan (Daft, 2006).

Dinas Pariwisata Kota Pagar Alam merupakan salah satu instansi negara yang ada di kota Pagar Alam. Dinas tersebut merupakan instansi yang bergerak di bidang Kepariwisataan berlokasi di Jalan Laskar Wanita Mentarjo kompleks Perkantoran Gunung Gare Pagar Alam.

Dalam mengelolah pariwisata Dinas Priwisata Kota Pagar Alam telah melakukan berbagai upaya agar pengelolaan objek wisata berjalan maksimal. Namun masih ada kendala yang dialami pegawai dalam memajukan pariwisata yang ada di Pagar Alam yaitu, kurangnya pengetahuan tentang periwisata, pendekatan kepada masyarakat sekitar objek wisata yang masih kurang terlaksana dengan baik dan juga kurangnya kemampuan pegawai dalam menggunakan bahasa asing. Beberapa hal tersebut membuat para pegawai sering merasa tidak percaya akan kemampuan diri sendiri.

Dinas Pariwisata Kota Pagar Alam memiliki banyak pegawai yang tentunya memiliki kepribadian yang berbeda-beda pula, baik pegawai pria maupun wanita pasti memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan kepribadian yang berbeda-bedatersebut tentunya mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya. Seperti ketika mereka bergaul, keramahan mereka, tingkat ketilitian dalam bekerja, kestabilan emosi, serta keterbukaan dalam berkomunikasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pagar Alam.”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Pariwisata Kota Pagar Alam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Pagar Alam

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

   Penelitian diharapkan dapat memperluas wawasan penulis yang dapat berguna. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat diterapkan penulis dalam dunia kerja nantinya khususnya dalam bidang manejemen sumber daya manusia.

2. Bagi instansi yang diteliti

   Hasil laporan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan dan dapat mewujudkan tata kelola instansi yang baik untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Akademis

   Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam

menyusun penelitian-penelitan selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.