

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya hutan dan kebun telah berfungsi sebagai salah satu sistem penyangga kehidupan, yang pada hakekatnya merupakan amanah dan anugerah Tuhan Yang Maha Esa yang harus dikelola dengan bijaksana agar mampu memberikan kontribusi dan manfaat secara optimal dan lestari bagi semua lapisan di bumi. Oleh karena itu, diharapkan sumber daya hutan dan kebun dapat berfungsi sebagai paru-paru dunia serta penyeimbang iklim global dimana keanekaragaman fungsi dan keanekaragaman hayati serta sumber daya hutan dan kebun keberadaannya perlu dipertahankan.

Selama dekade terakhir, manfaat sumber daya hutan dan kebun telah menjadi modal utama pembangunan ekonomi nasional maupun ekonomi riil pada tataran lokal (daerah) karena telah memberi dampak positif antara lain terhadap peningkatan devisa negara, peningkatan ekonomi masyarakat pedesaan, penyerapan tenaga kerja dan mendorong pengembangan wilayah serta pertumbuhan ekonomi wilayah.

Namun, semua tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang menunjang terciptanya kinerja. Ini terlihat bahwa penurunan prestasi kerja karyawan selama setahun terakhir bahwa prestasi kerja karyawan menurun tiap bulannya itu disebabkan karna masalah dengan tingkat kepribadian karyawan dan kemampuan karyawan yang mereka miliki, seperti halnya kepribadian karyawan yang tertutup. Sifat tertutup karyawan akan banyak berpengaruh pada prestasi kerja karyawan lainnya, ini terlihat karena banyaknya karyawan yang hanya

serius mengerjakan pekerjaannya sendiri dan tidak mau tahu dengan pekerjaan rekan kerjanya, juga tidak mau membantu rekan kerja saat meminta bantuan pekerjaan. Sikap tertutup inilah yang sering menghambat rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kemampuan intelektual dari sisi kemampuan hanya akan diteliti pada yang tampak dalam menyelesaikan pekerjaan, beberapa karyawan merasakan tugas tambahan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka mesara keberatan tapi karena itu kewajiban karyawan maka mereka tetap menerima meski tidak mampu secara intelektual, ini terdengar di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Bangkalan bahwa pemberian tugas tambahan yang diberikan pimpinan pada karyawan akan disanggupi meski sebenarnya mereka tidak mampu secara intelektual. Dari hasil wawancara, peneliti memusatkan penelitiannya pada 10 karyawan dan di dapat bahwa 6 orang mengaku memiliki kepribadian ekstrovert dan 4 orang memiliki kepribadian introvert. Dari penilaian karyawan menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian ekstrovert dinilai lebih unggul dalam prestasi kerja dibandingkan karyawan yang memiliki tipe kepribadian introvert.

Kepribadian karyawan dan kemampuan individu karyawan yang rendah dapat berpengaruh pada tingkat absensi kinerja karyawan yang tidak maksimal. Kondisi nyata yang terjadi utamanya kinerja aparatur pelaksanaanya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal dan maksimal, seperti data laporan tingkat keterlambatan dan kemangkiran karyawan pada beberapa bulan terakhir yaitu dihitung dari bulan Mei 2014 terdapat 19 karyawan absen (tidak hadir dan terlambat), Juni 2014 terdapat 20 karyawan absen (tidak hadir dan terlambat), Juli 2014 terdapat 17 karyawan absen (tidak hadir dan terlambat),

Agustus 2014 terdapat 22 karyawan absen (tidak hadir dan terlambat), September 2014 terdapat 18 karyawan absen (tidak hadir dan terlambat), Oktober 2014 terdapat 20 karyawan absen (tidak hadir dan terlambat). Adanya daftar laporan absensi tersebut masih sering terjadi adanya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan sehingga menghambat pekerjaan karyawan untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Selain itu kepribadian merupakan organisasi dinamis yang ada pada setiap individu dimana terdapat beberapa sistem biopsikofisik (fisik dan psikis) yang menentukan perilaku dan berfikir individu, kepribadian ini juga memiliki batasan-batasan yaitu, organisasi yang dinamis, psiko fisik, menentukan (*determine*), dan karakteristik dalam berperilaku dan berfikir. Pembentukan kepribadian dimulai dari faktor internal yang meliputi: faktor internal, yang terdiri atas faktor herediter (pembawaan yang diperoleh dari orang tuanya) dan dapat diubah melalui pelatihan-pelatihan. Kedua faktor eksternal, terdiri dari fisik, pengalaman pada usia dini, pengaruh kebudayaan, nama dan pemberian cap pada anak, perasaan berhasil dan gagal, keluarga (pola pendidikan, sikap orang tua, situasi emosional dalam keluarga) dan penerimaan lingkungan sosial.

Dalam rangka memberdayakan prestasi kerja karyawan pihak instansi harus mampu memotivasi para karyawannya agar mau dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu pihak instansi harus meningkatkan kemampuan karyawan dan harus memperhatikan kepribadian dan prestasi kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

- 1 Apakah kepribadian berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab, Bangkalan.
- 2 Apakah kemampuan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab, Bangkalan.
- 3 Apakah kepribadian dan kemampuan individu berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab, Bangkala.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepribadian berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab, Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah kemampuan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab, Bangkala.
3. Untuk mengetahui apakah kepribadian dan kemampuan individu berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab, Bangkala.

1.5 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi peneliti, untuk menerapkan teori yang selama ini diperoleh selama berada di bangku kuliah sehingga diharapkan akan menambah wawasan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat berguna bagi penulis.

- 2) Bagi lembaga yang terkait, dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak yang terkait sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik.
- 3) Bagi lembaga akademis, sebagai pelengkap referensi perpustakaan yang ada di Universitas Trunojoyo Madura dan dapat dijadikan bahan untuk mahasiswa yang ingin melakukan pengkajian untuk meneliti lanjutan dalam bidang yang sama.
- 4) Bagi masyarakat, dapat memberi gambaran mengenai kepribadian yang baik dan pengetahuan, kesadaran akan pentingnya kemampuan individu.