

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Daya saing tenaga kerja di Indonesia masih relatif rendah. Salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang masih rendah. Selain itu masalah ketenagakerjaan juga disebabkan oleh kesempatan kerja yang terbatas, dan tingginya tingkat pengangguran. Ini membuat tenaga kerja di Indonesia kualitasnya masih rendah dan tak mampu bersaing dengan negara-negara lain. Menurut data Badan Statistik (BPS) tahun 2015, Angkatan kerja Indonesia pada Februari 2015 sebanyak 128,3 juta orang, bertambah sebanyak 6,4 juta orang dibanding Agustus 2014 atau bertambah sebanyak 3,0 juta orang dibanding Februari 2014. Penduduk bekerja pada Februari 2015 sebanyak 120,8 juta orang, bertambah 6,2 juta orang dibanding keadaan Agustus 2014 atau bertambah 2,7 juta orang dibanding keadaan Februari 2014. Sementara jumlah penganggur pada Februari 2015 mengalami peningkatan dibanding bulan Agustus 2014 yaitu sebanyak 210 ribu orang dan bertambah sebanyak 300 ribu orang jika dibanding bulan Februari 2014. Meningkatnya jumlah angkatan kerja dalam setahun terakhir disertai dengan Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK) yang meningkat sebesar 0,33 persen. Bisa dilihat dengan data tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, di Indonesia Tahun 2014 – 2015**

Jenis Kegiatan Utama (1)	Satuan (2)	2014		2015	
		Februari (3)	Agustus (4)	Februari (5)	Agustus (6)
1. Angkatan Kerja	Juta orang	125,32	121,87	128,30	122,38
a. Bekerja	Juta orang	118,17	114,63	120,85	114,82
b. Penganggur	Juta orang	7,15	7,24	7,45	7,56
2. Tingkat Partisipasi Angkatan kerja	%	69,17	66,60	69,50	65,76
3. Tingkat pengangguran terbuka	%	5,70	5,94	5,81	6,18
4. Pekerja Tidak Penuh	Juta orang	36,97	35,77	35,68	34,31
a. Setengah penganggur	Juta orang	10,57	9,68	10,04	9,74
b. Paruh waktu	Juta orang	26,40	26,09	25,64	24,57

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2015

Dilihat dari fenomena diatas setiap organisasi tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, demi tercapainya tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, yang bekerja secara efektif dan efisien, untuk itu organisasi melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti orientasi kerja dan Penempatan pegawai yang diberikan pada karyawan, oleh sebab itu Pemerintah harus mampu menangani tingginya tingkat pertumbuhan penduduk di era globalisasi seperti saat ini. Hal ini menuntut organisasi yang bergerak di bidang pariwisata khususnya untuk meningkat pariwisata yang berguna untuk meningkat pendapatan daerah dan juga membuka lowongan pekerjaan bagi lulusan yang sesuai dengan pendidikan dan bidangnya, agar bisa meningkatkan kualitas tenaga kerja di indonesia dan mengurangi kesenjangan antara ketempilan pencari kerja dan kompetensi yang di butuhkan.

Kualitas sumberdaya manusia ditentukan oleh daya pikir yang kuat dan tidak bisa diketahui dengan pasti kapasitasnya. Kualitas SDM dinilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan berpribadi maupun dalam kehidupan berorganisasi. Dengan demikian kualitas SDM di tentukan oleh sikap mental manusia.

Dilihat dari fenomena diatas, dapat memunculkan tantangan atau kesempatan bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung untuk dapat memahami dan membuat konsep dalam menjalankan fungsi dan tugas dibidang pariwisata, dalam mendukungnya terlaksananya program kerja pemerintah juga membutuhkan karyawan yang sesuai dengan pendidikan yang di miliki khususnya di bidang pariwisata, dengan begitu Dinas Pariwisata Kabuapten Belitung harus bisa menjalankan perannya dalam mengelola pariwisata sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan, dengan demikian memanfaatkan kualitas tenaga kerja atau kualitas SDM dalam dunia kepariwisataan, karena kemajuan atau berkembangnya suatu organisasi ditentukan kulitas tenga kerja yang baik atau kualitas SDM yang baik pula.

Menurut Hasibuan (2011:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan haruslah memiliki kesungguhan serta waktu dan manfaat pengalaman yang sudah dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya. Karena apa yang diberikan organisasi atau

perusahaan harus sesuai dengan yang didapat dari karyawannya. Berdasarkan observasi dan pra survey yang dilakukan peneliti masih banyak karyawan yang tidak memperdulikan kerjanya atau tanggung jawab sebagai seorang karyawan, serta masih banyak kelalaian yang terjadi. Ini jelas akan sangat mengganggu atau menghambat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan keahlian atau besik yang dimiliki oleh seorang pegawai itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Kerja. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kinerja slalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah di dukung dengan penetapan tujuan dan di awali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud tujuan penetapan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja.

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku

seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, dan berpikir dalam sebuah organisasi. Kepribadian biasanya akan tergambar pada kehidupan sehari-hari dari pegawai itu sendiri, bagaimana reaksi atau responnya ketika mendapat dan menyelesaikan tugas dari organisasi. Biasanya akan terlihat dalam lingkungan pekerjaan bagaimana cara pegawai bersosialisasi dengan sesama pegawai, cara bertutur kata baik terhadap atasan, sesama pegawai sederajat maupun bawahan. (Montolalu, Ricky dkk. 2016)

Mengapa sifat-sifat kepribadian menjadi perhatian yang penting karena sifat-sifat kepribadian dapat membantu proses seleksi karyawan, menyesuaikan bidang pekerjaan dengan individu dan memandu keputusan pengembangan karier. Setiap orang pasti mempunyai kepribadian yang berbeda dengan kepribadian yang berbeda tersebut bukanlah halangan untuk meningkatkan kinerja, dengan berbedanya kepribadian bisa dimanfaatkan agar bisa memberikan masukan atau solusi kepada sesama pegawai atau karyawan, dan juga harus bisa memahami faktor-faktor yang dapat menghambat atau mempengaruhi suatu kinerja pegawai lain untuk dapat saling membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mendapatkan hasil yang optimal tidaklah mudah, untuk itu seseorang karyawan harus mampu memotivasi pegawai lain agar bisa bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan dari suatu instansi.

Menurut H. Hadari Nawawi (2008:208). Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Orientasi adalah usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan

suatu situasi atau suatu lingkungan/iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan. Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi tersebut biasanya diberikan kepada pegawai baru. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai ini akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal.

Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai ini akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru dan juga suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. (Montolalu, Ricky dkk. 2016)

Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru jabatan yang berbeda. Penempatan pegawai merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian dan kemampuan karyawan yang diperlukan oleh organisasi tersebut, dengan sistem keadilan terhadap pegawai, dimana setiap pegawai

diberikan peluang yang sama untuk mengembangkan kemampuan masing-masing pegawai. Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menerapkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi authority kepada orang tersebut (Hasibuan, 2008 : 63).

Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. (Ardana, Mujiati dan Utama ,2012:82)

Seiring dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah. Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Belitung. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Bupati Belitung Nomor 30 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Perangkat Daerah Kabupaten Belitung Pasal 2 ayat menyatakan bahwa Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pariwisata. Merujuk kepada Peraturan Bupati Belitung Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung. Dinas Pariwisata merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pariwisata yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris

Daerah. Dinas Pariwisata mempunyai kewenangan sebagai pengelolaan destinasi pariwisata daerah dengan berbagai dimensinya, pengelolaan kelembagaan kepariwisataan dan industri pariwisata dengan berbagai dimensinya, pengelolaan pemasaran pariwisata dengan berbagai dimensinya, dan pengelolaan bidang ekonomi kreatif dengan berbagai dimensinya. Dinas Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pariwisata dan ekonomi kreatif.

Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung beralamat di Jl. Depati Gegedek No. 17 Tanjungpandan Belitung dengan jumlah pegawai dengan tahun 2017 sebanyak 42 orang.

**Tabel 1.2 Klasifikasi Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	SD	-	-	-
2	SMP	-	-	-
3	SMA/SMK	7	2	9
4	D II	-	-	-
5	D III	2	5	7
6	S1/D IV	10	14	24
7	S2	1	1	2
8	S3	-	-	-
Total		20	22	42

Sumber : Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung

Berdasarkan Tabel 1.1 bisa diketahui tingkat pendidikan pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung yang aktif. Disini dapat dilihat pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung ini di dominasi oleh pendidikan S1/DIV dengan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 10 orang dan pegawai wanita sebanyak 14 orang dengan total 24 orang dari total keseluruhan 42 orang pegawai.



Berdasarkan hasil pengamatan, penulis menemukan terdapat penurunan kinerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung. Penurunan kinerja ini dapat dilihat dari keberhasilan pembangunan pariwisata, sarana dan prasarana pariwisata, kelembagaan, pendanaan, kemitraan serta penelitian dan pengembangan. bisa dilihat dalam permasalahan yang terdapat dalam data Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung tahun 2013-2018 yang dalam pelaksanaan belum maksimal, tidak optimalnya pengembangan potensi pariwisata daerah, masih kurangnya penciptaan lapangan kerja baru. Belum adanya sumber pendapatan daerah yang berorientasi kepada kesejahteraan masyarakat, dan pengembangan pariwisata menghadapi beberapa permasalahan yaitu :

1. Belum optimalnya promosi pariwisata daerah
2. Belum optimalnya penataan dan pengelolaan daya tarik wisata
3. Belum optimalnya diversifikasi daya tarik wisata
4. Tingkat sadar wisata masyarakat masih kurang
5. Belum optimalnya ketersediaan sarana dan prasana pendukung pariwisata
6. Belum optimalnya ketersediaan dan kompetensi sumber daya manusia di bidang pariwisata

Selain permasalahan tersebut juga masih ada masalah yang menjadi hambatan dalam pencapaian indikator-indikator kinerja. Permasalahan tersebut disebabkan oleh faktor keprbadian dan masalah penempatan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian, yang akan mempengaruhi upaya peningkatan kinerja. Permasalahan tersebut meliputi :

1. Pemanfaatan data dan informasi belum optimal

2. Sinergitas dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan belum optimal
3. Kompetensi dan kapabilitas sumber daya aparatur Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung belum optimal
4. Strategi pengembangan dan pemasaran produk belum berorientasi terhadap pasar Rendahnya kualitas dan kuantitas infrastruktur pariwisata
5. Rendahnya diversifikasi daya tarik wisata yang ditawarkan kepada wisatawan Minimnya atraksi wisata di destinasi wisata
6. Belum optimalnya pelayanan pelaku usaha dan industri pariwisata terhadap wisatawan
7. Belum optimalnya peran masyarakat terhadap perkembangan pariwisata
8. Keterbatasan pendukung anggaran pembangunan

Pembangunan kepariwisataan saat ini, masih belum ada peningkatan, yang mampu mendorong upaya mewujudkan perekonomian yang tangguh dan mensejahterahkan rakyat. Tujuan pembangunan kepariwisataan secara umum adalah untuk meningkatkan kontribusi pariwisata dalam penerimaan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto), penyerapan tenaga kerja dan pemerataan pembangunan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan survei yang dilakukan peneliti selama beberapa minggu. Peneliti menemukan pada siang hari kantor dalam keadaan sepi, dan kebanyakan pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung pergi keluar dan pulang sebelum jam pulang kantor. Ini disebabkan faktor kepribadian dari diri pegawai yang masih kurang akan kedisiplinan, bisa dilihat dari daftar absensi Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung, jumlah ketidakhadiran pegawainya

cukup tinggi, dapat di buktikan dengan data absensi Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung pada bulan Juli – Desember 2016

**Tabel 1.3 Daftar Absensi Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung Bulan Juli – Desember Tahun 2016**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Keterangan				Tingkat absensi (%)
				Sakit (orang)	Izin (orang)	Alpa (orang)	Cuti (orang)	
1	Juli	42	21	20	16	19	15	8,75%
2	Agustus	42	21	17	20	19	12	8,50%
3	September	42	21	18	20	14	11	7,87%
4	Oktober	42	21	15	18	13	16	7,75%
5	November	42	21	17	16	19	19	8,87%
6	Desember	42	21	13	19	20	17	8,62%

Sumber : diolah oleh peneliti, 2017

Data absensi Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung Bulan Juli – Desember menunjukkan jumlah ketidakhadiran pegawainya paling banyak di bulan November. Pada bulan November tingkat absensi pegawainya mencapai 8,87%. Dilihat dari tingkat absensi pegawai yang cukup tinggi bisa disimpulkan masih kurangnya kedisiplin pada kepribadian seorang pegawai mempengaruhi tingkat kinerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai, dilihat dari absensi diatas kedisiplinan pada kepribadian sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung, karena dengan tingginya tingkat absensi akan menghambat jalannya suatu kinerja yang telah di tetapkan dan direncanakan.

Permasalahan diatas penulis duga disebabkan oleh faktor kepribadian yang kurang baik. Setelah di lakukan survei dilapangan dan berdasarkan data yang diperoleh , ditemukan ada beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab atas jabatannya. Pegawai cenderung tidak terlalu memperdulikan pekerjaan nya dan

pekerjaan pegawai lain yang membutuhkan bantuan, sehingga akan terjadi kesulitan dikarenakan tidak bisanya berkonsultasi antar pegawai dikarenakan perbedaan kepribadian yang mempengaruhi setiap pegawai. Di sini juga ditemukan bahwa pendekatan antara pegawai dengan pegawai lainnya masih kurang. Dalam hal pegawai yang lebih tinggi jabatannya tidak bisa mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada setiap pegawai

Hasil survei yang dilakukan peneliti selama beberapa minggu dan wawancara pada bagian kepegawaian, serta perolehan data dari Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya disebabkan oleh kepribadian, tetapi juga di sebabkan oleh orientasi kerja dan penempatan pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dan survei yang dilakukan peneliti selama dua minggu peneliti menemukan masih adanya mengalami masalah orientasi kerja, seperti pengenalan akan situasi kerja oleh rekan lain atau dari organisasi itu sendiri masih terbilang belum terlaksana dengan baik, masih banyak pegawai yang belum bisa beradaptasi dengan situasi atau lingkungan kerja. Dengan tidak berjalannya sistem orientasi kerja maka akan menghambat proses pengenalan situasi didalam kantor seperti situasi kerja, kebijakan dan aturan, serta bagaimana sistem kompensasi itu diberikan.

Berikut adalah hasil survei pra penelitian kompetensi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung terhadap 10 orang pegawai.

**Tabel 1.4. Hasil Survey Penelitian Variabel Orientasi Kerja**

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya selama melaksanakan pekerjaan, selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kondisi pekerjaan yang ditugaskan oleh Dinas	1	3	4	1	1
2	Saya memahami dengan baik tentang aturan dan kebijakan yang ditetapkan Dinas	1	4	3	2	0

Sumber : Survey Awal Pra Penelitian 2017

Berdasarkan tabel 1.4 hasil survey awal pra penelitian didominasi tidak setuju dan ragu- ragu. Hal ini berarti masih ada pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diberikan, dan belum memahami aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Selain itu peneliti juga masih menemukan banyak pegawai yang kerja tidak sesuai dengan pendidikan dan wawasan yang dimiliki, dan masih adanya pegawai tidak memahami pekerjaan dikarenakan tidak kesesuaian dan tidak adanya pengenalan terhadap bagaimana tata tertib dan tata cara di dalam organisasi oleh organisasi tersebut saat pegawai baru masuk dan baru menempati suatu pekerjaan, selain itu juga disebabkan penempatan yang tidak sesuai dengan pendidikan. Menyebabkan kinerja mengalami hambatan atau masalah yang disebabkan ketidaksesuaian pekerjaan atau profesi yang ditempati. Masih ada beberapa pegawai mengeluh dengan masalah penempatan yang dilakukan karena tidak sesuai dengan

pendidikan dan pengalaman dan wawasan yang dimiliki. Ketidak sesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian karyawan tentunya akan berdampak pada ketahanan pribadinya yang turut mempengaruhi hasil kerjanya. Hal ini menjadi masalah tersendiri bagi suatu organisasi yang memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda-beda. Dilain pihak juga masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, sehingga sering kali terjadi seorang pegawai tidak sepenuhnya mampu menempatkan sikap mereka pada kondisi kerja tertentu.

**Tabel 1.5 Penempatan Pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung**

No	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Kepala Dinas	Sarjana Pertanian
2	Kasubbag Perencanaan dan Pelaporan	Sarjana Sastra
3	Kasi Industri Pariwisata	Sarjana Ilmu Komunikasi
4	Kepala Bidang Ekonomi Kreatif	Sarjana Seni
5	Kasi Hubungan Kelembagaan	Sarjana Teknik
6	Kasi Penelitian dan Pengembangan Ekonomi Kreatif	Sarjana Sastra
7	Analisis Penelitian dan Pengembangan	Sarjana Psikologi
8	Pengelola Hubungan Kerjasama Industri	SMA
9	Kasi Tata Kelola Destinasi dan Pemeberdayaan Masyarakat	Sarjana Sastra
10	Kasi Pengembangan Pasar dan Informasi Pariwisata	Sarjana Ilmu Pemerintahan
11	Kasi Pengembang Destinasi Budaya, Alam dan Buatan	Sarjana Administrasi Publik
12	Kasubbag Tata Usaha	Sarjana Sastra
13	Pranata Humas Pertama	Sarjana Desain Grafis

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung

Tabel 1.3 menjelaskan jabatan pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, artinya penempatan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung masih banyak yang tidak tepat dengan status pendidikan, dengan itu menyebabkan masalah dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPRIBADIAN, ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BELITUNG”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang di jelaskan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagaimana gambaran kepribadian, orientasi kerja, penempatan pegawai dan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung?
2. Apakah ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung?
3. Apakah ada pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung?
4. Apakah ada pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung?
5. Seberapa besar pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung?

### **1.3. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini, peneliti tidak membahas tentang seluruh faktor yang berhubungan dengan dengan Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung, tapi hanya sebatas kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai serta apakah faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Subjek ini hanya di batasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

berdasarkan uraian permasalahan diatas, tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis gambaran tentang kepribadian, orientasi kerja, penempatan pegawai dan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.
2. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.
3. Menganalisis pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.
4. Menganalisis pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.
5. Menganalisis seberapa besar pengeruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.



### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak, manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang sumberdaya manusia, khususnya tentang kepribadian, orientasi kerja, penempatan pegawai, dan kinerja pegawai serta pengaruh dalam organisasi atau perusahaan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung maupun instansi lainnya untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta evaluasi-evaluasi tentang kepribadian, orientasi kerja, penempatan pegawai dan kinerja karyawannya.

#### **3. Manfaat Kebijakan Pemerintah Daerah**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Pemerintah Daerah dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan kepribadian, orientasi kerja, penempatan pegawai, dan kinerja pegawai.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori tentang kepribadian, orientasi kerja, penempatan pegawai dan kinerja pegawai serta teori tentang manajemen yang berisi penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional, dan ukuran variabel, pengukuran variabel, uji insrtumen penelitian, dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengemukakan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut dan saran penelitian yang akan datang.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang simpulan secara keseluruhan dari hasil pembahasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa mendatang.