

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan penunjang utama dalam mencapai keberhasilan di suatu organisasi / perusahaan baik Negeri maupun Swasta. Sumber Daya Manusia berhubungan dengan sistem formal yang terdapat pada sebuah organisasi untuk memastikan keefektifitas dan efisiensi penggunaan bakat manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Tempat yang diteliti ialah Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI Kota Medan. Secara garis besar merupakan Instansi yang bergerak dalam bidang kepegawaian negara Indonesia Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencakupi pengurusan Sumber daya manusia, TNI, Polri, mengatur pensiunan, kenaikan pangkat, perpindahan tugas (mutasi), mengatasi permasalahan kepegawaian, serta mengaudit daerah.

Disetiap perusahaan terutama pada Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI yang memiliki banyak bidang di dalamnya, maka dari itu setiap pegawai perlu memperhatikan kinerjanya. Di Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI ditemukan permasalahan mengenai kurang optimalnya kinerja pada pegawai, hal ini ditunjukkan dari banyaknya pegawai yang tidak mengumpulkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) tepat pada waktunya, sehingga mengakibatkan penurunan dalam pengumpulan setiap bulannya. Adapun yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor seperti rekrutmen yang sesuai jobdes, disiplin kerja, kemampuan kerja, dsb.

Faktor pertama adalah pelaksanaan rekrutmen pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI yang belum terlaksana sesuai dengan kebutuhan. Dasar perekrutan mengacu pada Pusat Penelitian Nanosains dan Nanoteknologi (PPNN) dimana perekrutan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilalui oleh tahapan yang ketat Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) didalamnya terdapat beberapa kualifikasi dan prosedur yang harus diikuti serta dipatuhi. Namun, hal itu tidak memungkiri bahwasanya masih terdapat kecurangan di beberapa proses perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang disebabkan karena adanya jalur keluarga/orang dalam.

Faktor kedua adalah kemampuan kerja terlihat pada pegawai senior tidak mampu untuk menguasai perkembangan teknologi yang semakin maju, sehingga menghambat dalam penyelesaian pekerjaan pada target yang diharapkan.

Faktor ketiga masalah disiplin kerja yaitu keterlambatan dalam mengisi daftar kehadiran yang dilakukan 3x sehari dan keterlambatan dalam mengumpulkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari waktu yang telah ditentukan mengakibatkan pemberian sanksi terhadap pemotongan uang tunjangan sekitar 15%.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI Kota Medan.”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pada rekrutmen terdapat beberapa kecurangan dalam proses perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)
2. Kemampuan kerja yang dianggap kurang mampu dalam penguasaan teknologi.
3. Masalah disiplin kerja yang diketahui dari keterlambatan dalam pengumpulan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan pengisian daftar hadir 3x sehari.
4. Terdapat beberapa pencapaian kinerja kerja yang kurang memenuhi target.

I.3 Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen pada kinerja pegawai di Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI ?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja pada kinerja pegawai di Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai di Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI ?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen, kemampuan kerja, dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai di Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI ?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh rekrutmen pada kinerja pegawai.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kemampuan kerja pada kinerja pegawai.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh rekrutmen, kemampuan kerja, dan disiplin kerja pada kinerja pegawai di Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Instansi
Sebagai bahan masukan dan bacaan informasi untuk pihak instansi dalam mengevaluasi kinerja pegawai dan membangun sikap positif terhadap peningkatan kinerja sehingga nantinya dapat menjalankan kinerja secara optimal pada setiap pegawai.
2. Bagi Peneliti
Diharapkan dapat menjadi bahan acuan guna menambah pengetahuan dan peningkatan wawasan yang berhubungan dengan rekrutmen, kemampuan kerja dan disiplin kerja dan dapat mengaplikasikan langsung ilmu yang telah di peroleh selama perkuliahan dengan baik untuk kedepannya .
3. Bagi Universitas
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian ataupun bahan perbandingan dalam melakukan penelitian.

I.6 Teori Tentang Rekrutmen

I.6.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014:8) Rekrutmen dijadikan sebagai proses penting dalam mendapatkan calon pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi / perusahaan.

Menurut Zainal (2015:148) Rekrutmen adalah suatu rangkaian kegiatan ketika sebuah perusahaan memerlukan calon pegawai yang diinginkan atau memenuhi standart kualifikasi dengan jabatan atau lowongan yang tersedia.

Menurut Sutrisno (2016:45) Rekrutmen merupakan sebuah proses pencarian, pengadaan, penemuan dan penarikan pelamar untuk dapat dipekerjakan dalam suatu organisasi.

I.6.2 Indikator Rekrutmen

Menurut Ivancevich (2017:77) Indikator dari rekrutmen adalah :

1. Kebijakan Organisasi
2. Perencanaan Rekrutmen
3. Metode Rekrutmen
4. Prosedur
5. Waktu Pelaksanaan.

I.7 Teori Tentang Kemampuan Kerja

I.7.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2014:52) Kemampuan Kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan berbagai kewajiban dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Hasibuan (2015:94) Kemampuan kerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wibowo (2017:94) Kemampuan kerja pada dasarnya merupakan kapabilitas intelektual, emosional dan fisik dalam melakukan berbagai aktivitas sehingga mencapai tujuan.

I.7.2 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016:56) Indikator dari kemampuan kerja adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pengalaman (*Experience*)
3. Keterampilan (*Skill*)
4. Kesanggupan Kerja

I.8 Teori Tentang Disiplin Kerja

I.8.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran diri seseorang untuk mematuhi segala aturan perusahaan yang ada serta norma yang diberlakukan.

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja ialah sikap dalam mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di setiap perusahaan dalam rangka meningkatkan ketaatan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ajabar (2020:45) Disiplin kerja adalah suatu kebiasaan untuk mengubah perilaku serta sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati aturan dan norma yang berlaku di perusahaan.

I.8.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dan Sutrisno (2019:94) Indikator dari disiplin kerja adalah :

1. Peraturan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit pekerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam intansi

I.9 Teori Tentang Kinerja Pegawai

I.9.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja kerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan.

Menurut Afandi (2021:83-84) Kinerja kerja merupakan kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan pada hasil yang diharapkan sesuai dengan beban tanggung jawabnya.

I.9.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) Indikator dari kinerja kerja antara lain :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas Waktu
5. Kemandirian.

I.10 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|---|
| 1. | Heru Sri Wulan, Leonardo Budi Hasiolan (2021) | Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DINAKERTRANSDUK Provinsi Jateng. | Rekrutmen (X1), Pengembangan Karir (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X4), Kinerja Karyawan (Y) | Pengembangan karir, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Rekrutmen secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Aurelie A. W. Sasue, Olivia S. Nelwan, Regina T. Saerang (2021) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara | Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) | Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 3. | Iin Santika Agustini, Zainal Abidin, Sri Wahyulina (2023) | Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram | Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y) | Kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan (dominan) terhadap kinerja pegawai. |

I.11 Teori Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Samir (2016:178) menyatakan bahwa rekrutmen yang ada pada perusahaan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

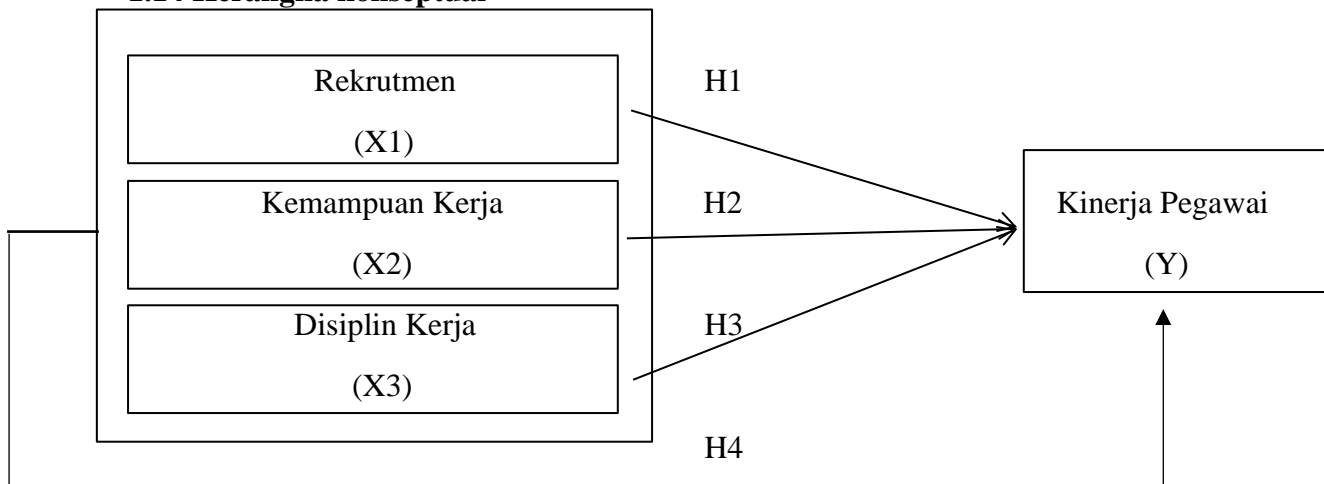
I.12 Teori Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kertajaya (2016:27) menyatakan bahwa kemampuan adalah hal yang berhubungan dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik.

I.13 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2013:177) menyatakan bahwa disiplin kerja kerja yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan kepada karyawan atasan dan bawahan dapat memberikan warna terhadap kinerja perusahaan.

1.14 Kerangka konseptual



1.15 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan terhadap sesuatu hal untuk dilakukan pengecekannya. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga Rekrutmen memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI.

H2 : Diduga Kemampuan Kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di Instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI.

H3 : Diduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di Instansi Badan Kepegawaian Negara (KN) Regional VI.

H4 : Diduga Rekrutmen, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di Intansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VI.