

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah lembaga pemerintah yang mengurus urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di tingkat daerah. BKPSDM berfungsi untuk membantu kepala daerah (Bupati/Walikota) dalam menjalankan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai/karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2015) Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, dan dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pada saat yang sama karyawanpun memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sendiri yang disebut penilaian kinerja. Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih juga digunakan sebagai instrumen untuk mengendalikan perilaku karyawan, serta mengetahui kebutuhan Penempatan Kerja dan pengembangan karyawan yang bersangkutan untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri maka cara ini dilakukan dengan Penempatan Kerja (Rivai, 2015). Karna tujuan dari pada Penempatan Kerja itu sendiri untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

yang di tetapkan (Sinambela, 2016). Dalam perkembangannya, Penempatan Kerja dianggap sebagai suatu instrumen yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penempatan Kerja adalah proses yang terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2008). Seperti penelitian yang di lakukan oleh (Okechukwu, 2017) mengatakan bahwa Penempatan Kerja dan pengembangan karyawan akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Citraningtyas & Djastuti, 2017) dengan hasil penelitian bahwa Penempatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Penempatan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif artinya setiap peningkatan Penempatan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Peningkatan kemampuan SDM secara terus menerus tentunya akan lebih memudahkan perusahaan untuk menjawab tantangan. Menurut (Rivai dan Basri, 2005) pentingnya sumber daya manusia diantara faktor faktor yang lain perusahaan melakukan pendidikan dan Penempatan Kerja untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam rangka terwujudnya dan tercapainya kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, Penempatan Kerja dan pengembangan menjadi bagian dari kebutuhan itu, bahkan Penempatan Kerja dan pengembangan merupakan bagian dari human investment itu sendiri (Alwi, 2008).

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan

bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan di Bidanganya. Setelah Penempatan kerja, faktor lainnya adalah pengalaman kerja yang memadai dari pegawai tersebut.

Karyawan yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi yang sesuai dengan bakat adalah placement atau penempatan kerja. Pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Menurut Rivai dan Sagala (2011): penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu. Lain halnya menurut Mangkuprawira (2011): "Penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (follow up) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai". Selain itu Menurut Siswanto (2012): "Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya".

Efikasi diri (self efficacy) individu yang tinggi akan membuat seseorang bertahan dan mencapai tujuan suatu kinerja yang lebih baik lagi, hal tersebut disebabkan karena individu memiliki motivasi serta tujuan yang kuat dan jelas sehingga mereka mampu untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku

dengan sukses (Bandura, 1997). Efikasi diri akan mencerminkan keyakinan dari tiap individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang lebih spesifik. Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan yang timbul karena memiliki rasa keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan seperti ini erat kaitannya dengan motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Efikasi diri inilah yang dibutuhkan dalam diri karyawan, dengan meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka efikasi diri ini sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi (Pratomo, 2022).

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan sebuah kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) kepuasan kerja yang memadai akan memacu semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik. Menurut Wirawan (2013) menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi Achmad Fathur Asari.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut

dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo masih belum maksimal.
2. Penempatan Kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo masih belum sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.
3. Efikasi Diri pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo masih belum terpacu secara maksimal.
4. Kepuasan Kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo belum tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti