

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peraturan perundangan di masa desentralisasi menunjukkan komitmen politik pemerintah demi menata kembali serta menaikkan sistem, mekanisme, prosedur dan kualitas proses perencanaan dan penganggaran daerah. Hal ini dilakukan atas tujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang lebih baik, demokratis, serta pembangunan daerah berkelanjutan. Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Diklat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Badan kepegawaian dan Diklat (BKD) ini memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian pada wilayah kerjanya, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen. Sedangkan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Diklat ini adalah dokumentasi bidang kepegawaian termasuk data pegawai pemerintahan, perencanaan kepegawaian pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian, pelaksana kegiatan bidang kepegawaian pemerintah, sosialisasi informasi kepegawaian, penetapan gaji terkait kesejahteraan pegawai pemerintah, hingga pelaksana, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan kepegawaian pemerintah.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi maupun instansi untuk mengelola dan memberdayakan sumber daya lainnya. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka setiap instansi membutuhkan sumber daya untuk mencapainya. Seperti pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang Pengelolaan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi, serta bagaimana seharusnya dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Fenomena umum pada penelitian ini dikutip dalam jurnal (Agus, et al., 2019) “Karyawan merasa kesulitan dalam menangani pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.” Dan dalam jurnal (Novrianto, 2019) “Kinerja Karyawan juga turun dari tahun ke tahun membuat banyak pegawai yang Resign dari pekerjaannya”.

Dalam sebuah instansi baik itu instansi kecil maupun besar, seorang karyawan harus memiliki kepribadian yang baik. Kepribadian dapat terlihat dalam kehidupan sehari-hari. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi dalam melihat hasil kinerja karyawannya itu sendiri. “Kepribadian adalah sekumpulan Cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain” Hanggraeni dalam (Rondo, et al., 2018) . Kepribadian merupakan gambaran diri seorang individu yang dapat dilihat dari cara berpikir, berperilaku, dan juga berperasa. Penulis melakukan survey awal untuk mengetahui bagaimana kepribadian karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.

Tabel 1.1 Survey Awal Kepribadian

No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saudara Sering mengalami kecemasan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	6	60%	4	40%
2	Saudara termasuk tipikal orang yang mudah bekerjasama dengan siapapun yang menjadi rekan kerja.	6	60%	4	40%
3	Walaupun saudara dalam keadaan marah, saudara dapat mengerjakan tugas dengan baik.	4	40%	6	60%
4	Saudara Selalu berkeinginan keras dalam mencapai sesuatu yang di inginkan.	8	80%	2	20%
5	Saudara Mencapai semua yang di inginkan dengan berbagai cara.	1	10%	9	90%

Berdasarkan survey yang dilakukan dengan membagi kuisioner awal kepada 10 orang karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang pada saat kondisi sudah *Work From Home* karena adanya wabah covid-19 didapatkan hasil bahwa karyawan sering mengalami kecemasan dalam mencapai target yang telah ditentukan, karyawan

yang memiliki kecemasan tersebut dikarenakan pada prinsipnya apapun yang dikerjakan masuk dalam suatu penilaian kinerja, dan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dalam keadaan emosi atau marah. Karena dalam keadaan marah karyawan tidak bisa berfikir dan tidak bisa fokus dalam pengerjaan tugasnya.

Selain kepribadian, Orientasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Orientasi kerja diberikan agar karyawan dapat beradaptasi dengan situasi kerja, rekan kerja serta mengetahui dan terampil saat akan menjalankan tugasnya. Orientasi biasanya diberikan kepada karyawan baru. “Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar karyawan 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 karyawan baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada karyawan baru” dalam (Novrianto, 2019) . Penulis juga melakukan survey awal pada variabel orientasi kerja.

Tabel 1.2 Survey Awal Orientasi Kerja

No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saudara Bekerja sama dengan setiap rekan kerja di perusahaan	6	60%	4	40%
2	Saudara termasuk orang Cepat melakukan pengenalan di perusahaan	3	30%	7	70%
3	Saudara Menjalin komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan dan rekan kerja.	6	60%	4	40%
4	Saudara mampu berkontribusi dalam usaha-usaha perusahaan.	7	70%	3	30%
5	Saudara Dapat bersosialisasi dengan siapa saja	4	40%	6	60%

Berdasarkan survey yang dilakukan dengan membagi kuisioner awal kepada 10 orang karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang pada saat kondisi sudah *Work From Home* karena adanya wabah covid-19 didapatkan hasil bahwa ada sebagian karyawan yang tidak cepat melakukan pengenalan karena setiap individu berbeda-beda, dalam masa pengenalan ada karyawan yang merasa takut salah dalam bertindak maupun bersikap. serta tidak semua karyawan dapat bersosialisasi dengan siapa saja di dalam instansi, karena ada sebagian karyawan yang tidak percaya diri.

Karyawan baru melakukan orientasi atau pengenalan dalam sebuah instansi biasanya ketika akan ditempatkan. Penempatan karyawan biasanya sesuai dengan keahliannya masing-masing. Penempatan merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan karena dengan penempatan yang tepat maka akan mencapai suatu tujuan yang diinginkan. “Penempatan sumber daya manusia 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 di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut” (Ardana, et al., 2012). Penempatan karyawan yang tepat maka akan mempengaruhi kinerja tersebut.

Tabel 1.3 Survey Awal Penempatan Karyawan

No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saudara memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang di lakukan	8	80%	2	20%
2	Saudara menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani	8	80%	2	20%
3	Saudara trampil dalam melakukan pekerjaan	7	70%	3	30%
4	Saudara mempunyai pengalaman dalam suatu pekerjaan	4	40%	6	60%

Berdasarkan survey yang dilakukan dengan membagi kuisioner awal kepada 10 orang karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang pada saat kondisi sudah *Work From Home* karena adanya wabah covid-19 didapatkan hasil bahwa terdapat karyawan yang tidak memiliki pengalaman dalam suatu pekerjaan sebelumnya, karena sebagian karyawan ada yang baru lulus dari pendidikan, dan ada yang tidak sejalan antara pengalaman kerja dengan tempat tugas yang baru. Selain itu fenomena kejadian yang disebabkan penempatan hasil dari wawancara adalah adanya karyawan yang meninggal dunia pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang, untuk mengisi kekosongan sementara digantikan oleh pelaksana tugas atau PLT. Dengan adanya karyawan yang tidak memiliki pengalaman pekerjaan dan adanya karyawan yang meninggal di duga dapat mempengaruhi kinerja karena karyawan masih menyesuaikan atau beradaptasi dengan tugas mereka.

Mahsun (2010:24) dalam (Kaparang, et al., 2019) “kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”. Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan sesuai dengan tujuannya. Peningkatan kinerja pada sumber daya manusia sangat di perlukan bagi kemajuan suatu instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tabel 1.4
Daftar Kehadiran Karyawan Badan Kepegawaian Dan Diklat Pandeglang Tahun 2019

BULAN	PERSENTASE (%)
JANUARI	90 %
FEBRUARI	97 %
MARET	91 %
APRIL	91 %
MEI	94 %
JUNI	88 %
JULI	91 %
AGUSTUS	95 %

Sumber : Bagian Kasubag Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang

Salah satu untuk melihat kinerja karyawan terlihat dari absensi karyawan. Dari tabel 1.4 terlihat bahwa adanya penurunan jumlah kehadiran karyawan dimana pada bulan Februari ke bulan Maret sebesar 6% dan juga pada bulan Mei ke bulan Juni sebesar 6%. Ada berbagai alasan penurunan yang terjadi pada bulan maret dan bulan Juni yaitu karena adanya karyawan yang izin, sakit, cuti, dan dinas keluar. Selain alasan tersebut penurunan di bulan Juni karena bertepatan dengan bulan Ramadhan dan Idul Fitri. dengan adanya tingkat penurunan kehadiran karyawan diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. selain data absensi ada juga data daftar nominatif penilaian kinerja.

Tabel 1.5 Daftar Nominatif Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang

Capaian Sasaran	2016	2017	2018	2019
Kerja Pegawai (SKP)	85.13	84.45	84.81	84.93
Orientasi Pel	80.42	80.81	79.96	80.60
Integritas	79.42	79.43	79.06	79.39
Komitmen	79.24	79.28	79.06	79.38
Disiplin	79.57	79.75	79.19	79.68
Kerjasama	79.48	79.52	79.35	79,59
Kepemimpinan	82.42	82.38	81.07	81.25

Sumber : Bagian Kasubag Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang

Selain data absensi karyawan untuk menunjang kinerja karyawan terdapat pula pada tabel 1.5 daftar nominatif penilaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang dilihat belum stabil karena mengalami kenaikan dan penurunan tiap tahunnya. Dari data diatas dapat disimpulkan dengan penilaian kinerja karyawan diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Alangkah baiknya jika pimpinan dapat menyediakan waktu khusus untuk melakukan pengawasan langsung agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik, karena apabila pimpinan atau atasan kurang memberikan pengawasan maka dikhawatirkan akan berdampak negatif bagi bawahannya.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang diatas mengenai permasalahan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan karyawan serta kinerja karyawan, maka penulis tertarik dengan melakukan penelitian dengan judul **“KEPRIBADIAN, ORIENTASI KERJA, SERTA PENEMPATAN KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT PANDEGLANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat. Adapun masalah dalam Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang ini:

1. Adanya karyawan yang sering mengalami kecemasan dalam mencapai target yang telah ditentukan,
2. adanya beberapa karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dalam keadaan emosi atau marah,
3. Ada sebagian karyawan yang tidak cepat melakukan pengenalan,
4. tidak semua karyawan dapat bersosialisasi dengan siapa saja di dalam instansi,

5. Terdapat karyawan yang tidak memiliki pengalaman dalam suatu pekerjaan sebelumnya. Selain itu fenomena kejadian yang disebabkan penempatan dari hasil wawancara adalah adanya karyawan yang meninggal dunia pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.
6. Adanya penurunan jumlah kehadiran karyawan dimana pada bulan Februari ke bulan Maret sebesar 6% dan juga pada bulan Mei ke bulan Juni sebesar 6% dengan adanya tingkat penurunan kehadiran karyawan diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan daftar nominatif penilaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang dilihat belum stabil karena mengalami kenaikan dan penurunan tiap tahunnya, dengan penilaian kinerja karyawan diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka penjabaran rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepribadian, Orientasi Kerja, Penempatan Karyawan, Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.
2. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.

3. Bagaimana pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.
4. Bagaimana pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.
5. Bagaimana pengaruh Kepribadian, orientasi kerja serta Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai Kepribadian, Orientasi kerja, Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Pandeglang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Kepribadian, Orientasi Kerja, Penempatan Karyawan, Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja serta Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Praktis

Bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini, dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan faktor kepribadian, orientasi kerja, penempatan yang mendukung atau bisa juga dibidang yang positif.

1.4.2 Aspek Akademis

Dengan aspek keilmuan di harapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat diantaranya:

1. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, agar dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam kinerja
2. Bagi peneliti mampu mengimplementasikannya di kehidupan nyata.
3. Sebagai referensi bagi penelitian dan peneliti selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Dan Diklat Pandeglang yang bertempat di Jl. Mayor Widagdo No.03, Pandeglang, Kec. Pandeglang, Kabupaten Pandeglang, Banten 42213, Tel/Fax (0253) 202115.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.6 kegiatan penilitian

No	Uraian	Waktu Penelitian																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survey tempat penelitian	■	■																										
2	Melakukan penelitian			■																									
3	Mencari data				■																								
4	Membuat proposal					■																							
5	Seminar						■																						
6	Revisi							■																					
7	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang																									■	■	■	■