

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses pengelohannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun srategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009). Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada organisasi atau perusahaan. (Sutrisno, 2009)

Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kinerja menjadi bagian penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Rivai (2009), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik akan membuat target yang sudah tetapkan akan mudah tercapai.

Penelitian Yuda Alfian (2018) membuktikan bahwa Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Kepribadian dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan secara kontekstual meskipun tidak mendukung kinerja karyawan secara teknis (Kierstead,1998). Kepribadian seseorang dapat diukur dengan skala pengukuran kepribadian. Banyaknya skala pengukuran kepribadian yang ada tidak akan menyebabkan kerancuan karena masing-masing kepribadian mempunyai karakteristik tersendiri (Hartati,1991). Skala pengukuran kepribadian seorang tenaga kerja yang didasarkan pada analisis rasional dan pekerjaan yang dilakukan sebelumnya (Raymark et al.,1997).

Menurut Feist dan Gregory (2014) menyatakan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang. Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak di

suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka.

Kepribadian pegawai yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai (Alfian 2018), Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Gibson (2012) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Dari uraian diatas hubungan kepribadian dan kompetensi sangat erat dengan kinerja dari karyawan maupun organisasi. Selain kepribadian pegawai, kompetensi juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Nursangadah (2017) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha, 2008). Kompetensi karyawan merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi dalam aktivitasnya. Berdasarkan penjelasan tentang kompetensi dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan harus mampu untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawannya.

Sekretariat DPRD sebagai lembaga pemerintahan memiliki peranan yang sangat penting, dalam mencari calon pegawainya pun mempunyai

kriteria tertentu dan syarat-syarat yang cukup sulit. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia dalam pemerintahan disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil atau PNS. Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian (Anggraeni, 2011), selain itu penempatan pegawai harus mempertimbangkan kepribadian pegawai.

Dari hasil pengamatan awal peneliti dengan melakukan wawancara dengan pihak Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang ditemukan fakta bahwa:

1. Kurang optimalnya tugas pokok dan fungsi masing-masing serta
2. Pengerjaan tugas yang kurang sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. bawahan tidak melakukan diskusi dengan rekan kerja sehingga timbul kesalahan dalam melaksanakan tugas,
3. Pegawai tidak memperhatikan dan mengikuti metode kerja yang ada, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu,
4. Terjadi kesalahan dalam membuat laporan akibat kurang disiplin dalam mengerjakan tugas, kurang teliti dalam bekerja dan tidak melakukan pengecekan ulang

Penurunan kinerja pegawai diduga disebabkan kepribadian pegawai, hal ini didasarkan pengamatan peneliti yang menunjukkan bahwa terdapat

beberapa karyawan tidak mau mendengarkan keluhan karyawan lain, kurang dapat bebrbagi dengan karyawan lain, sehingga hubungan kurang harmonis, merasa kurang senang bekerja di instansi DPRD, hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dan mudah emosi menghasapi permasalahan kerja sehingga berdampak menurunkan kinerja pegawai.

Selain kepribadian, penurunan kinerja pegawai diduga disebabkan tingkat kompetensi pegawai yang kurang optimal, antara lain beberapa pegawai kurang memiliki kemampuan mengoperasikan computer dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Selain itu beberapa pegawai dalam bekerja harus dimotivasi karyawan lain agar pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan instansi, tedapat pegawai yang hanya dapat bekerja jika ada pegawai lain yang memberikan motivasi.

Maka berangkat dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul : “ **Pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat DPRD di kabupaten Jombang ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat DPRD di kabupaten Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dalam sub sub sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat DPRD di kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat DPRD di kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Mengembangkan ilmu dan memperkaya wawasan mengenai pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini focus pada kepribadian, kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat DPRD di kabupaten Jombang