

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antara organisasi mengharuskan mereka untuk memberi perhatian lebih pada efektivitas operasional untuk keunggulan kompetitif. Efektivitas untuk keunggulan kompetitif terutama tergantung pada kinerja tenaga kerja. Namun, hal tersebut berarti bahwa karyawan adalah sumber daya berharga, yang mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Pandangan berbasis sumber daya menyatakan bahwa sumber daya manusia dapat memenuhi kriteria untuk sumber daya yang berharga, langka, ditiru, dan non-disubstitusikan (Barney, 1991). Untuk organisasi sukses, ada kebutuhan untuk mengatasi kebutuhan karyawan, terutama pada aspek-aspek seperti kualitas kehidupan kerja dan faktor-faktor lain yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau kinerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah

organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling sulit karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi (organisasi) tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi hal yang menarik untuk dipelajari karena berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. MSDM sendiri merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personel dengan tujuan organisasi, yaitu peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan. Fungsi operasional yang dimiliki MSDM di antaranya adalah pemeliharaan yang menitik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari pegawai, keselamatan dan kesehatan kerja serta pemeliharaan sikap menyenangkan yaitu hubungan yang harmonis. Berdasarkan hal tersebut dinyatakan bahwa pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan semakin penting karena masyarakat kita menuju masyarakat yang berorientasi kerja, memandang kerja sebagai suatu tugas yang harus dikerjakan dengan baik. Oleh sebab itu manusia dapat diintegrasikan secara efektif di berbagai organisasi baik menyangkut pendidikan, perusahaan, pemerintahan dan sebagainya.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang di dalamnya terdiri dari manusia (sumber daya manusia) mereka memiliki kepribadian yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya menurut Kreifner (2003) kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil bertanggung jawab pada identitas diri, ciri fisik, dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Perbedaan kepribadian antara karyawan hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang diambil oleh perusahaan.

Menurut Nelson dan Quick (2000) bahwa sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang berbeda, masing-masing individu menunjukkan keunikan dalam terminologi kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, tindakan, nilai dan etika. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manajer dan semua pihak diperusahaan dalam mengambil tindakan yang tepat guna mendukung kelancaran tugas mereka.

Guna mewujudkan sasaran atas tujuan mutu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan kinerja Aparatur Desa Sekecamatan Musuk yang mumpuni dari karyawannya. Kinerja karyawan itu sendiri merupakan sesuatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Kinerja yang tinggi sangatlah diperlukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan atau sasaran diharapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kepribadian seperti yang dijelaskan sebelumnya, sikap dan disiplin kerja.

Sikap kerja yang baik juga menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008), dijelaskan bahwa sikap kerja adalah suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon secara konsisten terhadap sikap yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan rasa menghargai kepada suatu objek tertentu. Sedangkan disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan memahami peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik sebagai wujud dari peraturan yang ada.

Aparatur Desa Sekecamatan Musuk merupakan organisasi pemerintahan yang bertugas melayani masyarakat. Dengan cakupan wilayah yang luas dengan beban dalam melayani masyarakat semakin banyak maka karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus. Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik perlu melakukan penilaian mengenai kepribadian, sikap, dan disiplin kerja agar melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian dengan judul:
“Analisa Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Sekecamatan Musuk”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Sikap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Sikap berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Menganalisis pengaruh variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan di bangku kuliah.
- b. Untuk penelitian selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan di lapangan terhadap teori-teori pengaruh kepribadian, sikap, dan disiplin kerja terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan pertimbangan kompensasi dan pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi uraian mengenai landasan teori yang melandasi penelitian ini, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel, definisi operasional variabel, penentuan sampel, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai gambaran responden, analisis, dan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.