

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aspek penting dalam keberhasilan suatu instansi. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia haruslah selalu dikembangkan setiap waktunya agar instansi mencapai tujuan yang diharapkan. Keefektifan dan keefisienan pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting dalam mengelola instansi hal ini dikarenakan sumber daya manusia ialah fungsi penting didalam sebuah instansi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan instansi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Instansi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Keberadaan manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar instansi dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, seleksi dan pelatihan.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi juga memerlukan adanya proses pelatihan yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Sistem perekrutan, seleksi dan pelatihan di dalam Kantor Wali Nagari Talang tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas instansi maka Kantor Wali Nagari Talang juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Dengan adanya rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang baik maka akan mampu mendukung produktivitas kerja karyawan, dimana produktivitas merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan instansi, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input)(Sunarsi, 2017).

Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dari manajemen SDM yang mempunyai peranan paling penting dalam memberikan kontribusi atas suksesnya instansi, agar produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar, langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu dengan merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan instansi. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diindikasikan dalam perencanaan kepegawaian. Secara umum instansi dalam menentukan proses rekrutmen melalui pemberitahuan pada surat kabar, media cetak, dan website resmi untuk menarik minat para pelamar. Setelah proses rekrutmen berjalan dengan baik maka tahap selanjutnya instansi melakukan proses seleksi. Proses seleksi merupakan proses lanjutan setelah proses rekrutmen selesai kemudian masuk ke tahap seleksi yang merupakan tahapan dimana para pelamar benar-benar ditentukan diterima atau ditolak pada proses tersebut. Serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak dalam suatu perusahaan setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan(Ridduwan, 2020).

Komitmen organisasional yaitu karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotanya dalam berorganisasi. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi maka akan memberikan dampak positif. Sedangkan komitmen merupakan faktor penting atau utama bagi organisasi karena hubungannya bagi kinerja bahwa individu yang memiliki komitmen akan memiliki upaya yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan beberapa penelitian menyebutkan bahwa komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi akan membuat karyawan setia dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Komitmen organisasi diyakini sebagai pendorong niat karyawan untuk tetap bekerja di dalam suatu instansi.

Pembangunan yang dilaksanakan di Nagari Talang dilaksanakan dengan azas gotong – royong atas kerjasama Pemerintah Nagari, Lembaga Nagari dan partisipasi Masyarakat, Sehingga hasilnya maksimal. Berikut adalah data tingkat pencapaian kinerja karyawan di Kantor Wali Nagari Talang

Tabel 1.1

**Data Tingkat Pencapaian Kinerja Karyawan di Kantor Wali Nagari Talang5
Tahunterakhir**

Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Realisasi					CAPAIAN				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatnya Kinerja Pemerintahan Desa/Nagari	Persentase Nagari yang berkinerja Baik (Pembinaan Lembaga Adat tepat waktu)	70%	75%	78%	80%	93%	72%	75%	70%	83%	95%
	Persentase Nagari yang memiliki Nilai Perkembangan Pemeliharaan Prasarana	88%	90%	90%	92%	100%	90%	93%	95%	98%	100%
	Berdasarkan Evaluasi Perkembangan Pembangunan Nagari	80%	90%	88%	95%	99%	80%	95%	90%	100%	100%
Meningkatnya Kualitas Lembaga Masyarakat	Persentase Lembaga Ekonomi Masyarakat yang Aktif	81%	89%	90%	88%	90%	80%	90%	75%	88%	95%
	Persentase Lembaga Sosial Masyarakat yang aktif	90%	88%	92%	90%	100%	88%	90%	95%	95%	100%

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran dan kriteria. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mereka mempunyai keahlian yang lebih tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. mengenai gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi kerja seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja karyawan yang baik.

Fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan masyarakat yang kurang memuaskan karena masih banyaknya masyarakat yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan masyarakat, dan fenomena Kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai pada kantor wali nagari dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyaknya masyarakat yang dilayani dalam sehari, target pelayanan yang baik kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada kantor wali dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani masyarakat dan waktu karyawan dalam melakukan laporan.

4 Kompensasi dapat menjadi motivasi kerja seseorang untuk bekerja dan berpengaruh terhadap moral maupun disiplin para karyawan. maka setiap perusahaan atau organisasi manapun dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh para karyawan. Tujuan pembinaan kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud.

Seorang pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kompensasi dan motivasi kerjanya terpenuhi, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan terpenuhi dan tercapai. Memberikan kompensasi kepada para karyawan, perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Keberhasilan sebuah sistem dapat diukur dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja Karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Agar kinerja karyawan di perusahaan dapat dioptimalkan, maka keefektifan sistem informasi sebagai sarana yang memfasilitasi harus terus dikembangkan. Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Kesesuaian Tugas Teknologi merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi. 6 Prioritas Kesesuaian Tugas Teknologi adalah interaksi antara tugas, teknologi dan individu. Tugas, kebutuhan dan kemampuan individu hendaknya dipertimbangkan dalam menerapkan suatu sistem informasi dalam organisasi. Sistem informasi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Kinerja Karyawan

karena suatu Sistem Informasi Akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Pelaksanaan sistem yang handal harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya

Permasalahan yang terjadi ketika melaksanakan tugas yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut adalah kurangnya pelatihan terhadap pegawai, sehingga pegawai instansi tersebut juga kurang paham, contohnya kurangnya pelayanan terhadap masyarakat, masih belum tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Rekrutmen Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali Nagari Talang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kantor Wali Talang membutuhkan karyawan yang kompeten dengan melakukan rekrutmen dengan baik.
2. Melakukan seleksi yang tepat agar mendapatkan karyawan yang bertanggung jawab.
3. Kurangnya pelatihan terhadap karyawan di Kantor Wali Nagari Talang.

4. Kinerja karyawan yang masih ada tidak tercapai.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap komitmen organisasional.
6. Kurangnya pelayanan yang baik kepada masyarakat di Kantor Wali Nagari Talang.
7. Kurangnya tingkat disiplin karyawan pada Kantor Wali Nagari Talang.
8. Kurangnya pola komunikasi yang baik di dalam organisasi pada Kantor Wali Nagari Talang.
9. Kurangnya melihat potensi dari internal dalam proses rekrutmen seleksi pada Kantor Wali Nagari Talang.
10. Selalu menggunakan pelatihan yang sama terhadap karyawan di Kantor Wali Nagari Talang.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja karyawan, Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Rekrutmen Seleksi, Pelatihan, variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, dan Variabel Intervening yaitu Komitmen Organisasional pada Kantor Wali Nagari Talang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh positif signifikan Rekrutmen dan Seleksi terhadap Komitmen Organisasional?
2. Apakah terdapat Pengaruh positif signifikan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasional

3. Apakah terhadap Pengaruh positif signifikan Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah terdapat Pengaruh positif signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah terdapat Pengaruh positif signifikan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah terdapat Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data, secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen Seleksi terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor Wali Nagari Talang.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor Wali Nagari Talang.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Talang.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Talang.

5. Untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen Seleksi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening.
7. Untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi :

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Rekrutmen Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wali Nagari Talang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Wali Nagari Talang, yang berkaitan dengan Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan, Kinerja Karyawan bagi Kantor Wali Nagari Talang, dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan.