

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan baik yang memproduksi barang maupun penyelenggaraan jasa adalah bentuk organisasi dengan tujuan utama untuk menghasilkan tujuan yang maksimal. Disamping tujuan utama tersebut, perusahaan juga mempunyai tujuan yang lainnya yaitu mempertahankan kinerja dan peningkatan kualitas perusahaan. Agar tujuan tersebut dapat dicapai, perusahaan harus dapat memaksimalkan faktor-faktor yang dimilikinya. Faktor utama penunjangnya peningkatan kualitas perusahaan mencakup sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber tenaga kinerja faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagaimana Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian yang berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari kinerja pegawai dalam bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanian.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cabang manajemen yang berfokus pada peran pengendalian pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja sehingga dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan organisasi atau kelompok atau organisasi dengan sumber daya manusia yang tepat sehingga mereka dapat ditempatkan di tempat yang tepat pada waktu yang tepat ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler, B., & Grunde, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personil dengan tujuan organisasi, agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi.

Saat ini pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja yang memandang kerja suatu yang mulia tanpa mengabaikan manusia yang melakukan pekerjaan tersebut (Wajdi, 2017).

Menurut Djaelani & Ali (2022) human resources manajemen adalah pengakuan akan pentingnya pegawai suatu organisasi sebagai bagian yang sangat penting yang berkontribusi pada tujuan perusahaan, dan bagaimana pegawai ini efektif dan efisien. adalah menggunakan berbagai fungsi dan aktivitas untuk memastikan bahwa Hal ini digunakan secara adil untuk kepentingan komunitas, kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari seluruh upaya, keterampilan atau kemampuan pegawai yang bekerja untuk organisasi. Sumber daya manusia suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan, atau kemampuan pegawai yang bekerja untuk organisasi tersebut. Beberapa organisasi mungkin menyebutnya sumber daya manusia sebagai staf atau tenaga kerja atau personil atau pegawai, tetapi arti dasarnya tetap sama. Pegawai yang bekerja untuk sebuah organisasi adalah pekerja (Muliawaty, 2019).

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan. Menurut Kasmir (2018) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan dan penting bagi kinerja dan daya saing perusahaan. Hasil kerja pegawai dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan pegawai atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Uraian tingkat keberhasilan. Dari kinerja di atas dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam standar yang diberikan dalam suatu organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai pegawai di perusahaan dalam hal kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Moeherton (2014) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara urusan pemerintah di bidang Pertanian untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintah negara mencapai tujuan organisasi, Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura memperhatikan kinerja pegawainya. Berdasarkan hasil survei beberapa masalah yang dialami terhadap perekrutan karyawan yang tidak kompeten, komunikasi pegawai kurang aktif antara atasan dengan pegawai staf, serta rendahnya kedisiplinan kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian. Tabel 1.1 menunjukkan rekapitulasi realisasi kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Realisasi Kinerja Pegawai
Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

No	Indikator Kinerja Pegawai	Presentase Bobot	Realisasi		
			2019	2020	2021
1.	Memiliki disiplin dan kehadiran yang baik dalam bekerja	100%	88%	86%	85%
2.	Kerja memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan	100%	90%	88%	86%
3.	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan	100%	89%	87%	85%
4.	Memiliki produktivitas kerja	100%	90%	88%	86%
5.	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik	100%	89%	87%	85%
Rata-rata		100%	89,5%	87,2%	85,4%

Sumber : Data Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian dari tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi dan belum mencapai target kinerja pegawai sebesar 100%. Secara umum kinerja pegawai Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura belum dikatakan optimal

dikarenakan beberapa aspek penilaian dari tahun 2019-2021 hanya mencapai 89,5%, 87,2% dan 85,4% belum mencapai pada target kinerja pegawai yaitu sebesar 100%.

Banyak penelitian yang membahas tentang kinerja pegawai di mana dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah antara lain rekrutmen (Sindi, 2018; Rini et al., 2022), komunikasi (Ginting et al., 2019; Sutarno et al., 2019; Wilinny et al., 2019; Fahraini & Syarif, 2022) dan disiplin kerja (Syafrina, 2017; Ginting et al., 2019; Sanjaya, 2021; Fahraini & Syarif, 2022). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah rekrutmen, komunikasi, dan disiplin kerja.

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah pegawai yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan (Darodjat, 2015). Rekrutmen proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh pegawai yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya (Rivai, 2016).

Dapat diartikan sebagai proses menarik calon pegawai yang kemampuannya sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Proses perekrutan tidak hanya menarik pegawai kedalam perusahaan, tetapi juga meningkatkan peluang untuk mempertahankan pegawai potensial yang akan menjadi pegawai setelah pergi (Mardianto, 2014). Rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan, hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi pegawai baru diperusahaan.

Dalam penelitian Sindi (2018); Rini et al. (2022) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perekrutan tidak hanya menarik pegawai kedalam perusahaan, tetapi juga meningkatkan peluang untuk mempertahankan pegawai potensial yang akan menjadi pegawai setelah pergi (Mardianto, 2014).

Komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Hamali, 2016). Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide, dan pemahaman dari satu pegawai ke pegawai lain, dengan harapan para pegawai dapat menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Fahmi (2016) bahwa karakter komunikasi yang gasal pada organisasi merupakan pesan mengalir sebagai teratur sebagai akibatnya pegawai mampu berbicara mengenai jaringan atau struktur komunikasi. Organisasi formal mengendalikan struktur komunikasi menggunakan wahana eksklusif misalnya penunjukan otoritas dan hubungan interaksi kerja. Badrudin (2013) menjelaskan bahwa secara morfologis, terminologi komunikasi berasal dari bahasa Latin yaitu *communis* atau *communicatio* yang berarti pemberitahuan, pemberian bagian (dalam sesuatu), dan pertukaran tempat pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya.

Berdasarkan penelitian Fahraini & Syarif (2022); Ginting et al. (2019); Sutarno et al. (2019); Wilinny et al. (2019) mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan komunikasi yang gasal pada organisasi merupakan pesan mengalir sebagai teratur sebagai akibatnya pegawai mampu berbicara mengenai jaringan atau struktur komunikasi (Fahmi, 2016).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, di mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2016) menyatakan disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia. karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang tepat, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal.

Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah sikap individu atau kelompok yang mencerminkan ketundukan dan kepatuhan dalam suatu organisasi. Konsep disiplin kerja dapat digambarkan sebagai sikap ketaatan pada aturan atau peraturan yang berlaku ketika individu atau kelompok melakukan tugas dan kewajibannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Indikator untuk variabel ini adalah tujuan dan kompetensi, model peran kepemimpinan, penghargaan, keadilan, pengawasan yang melekat, sanksi, ketegasan, dan hubungan interpersonal.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahraini & Syarif (2022); Ginting et al. (2019); Sanjaya (2021); Syafrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena tanpa disiplin karyawan yang tepat, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura”**.

B. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang masalah diatas peneliti mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian?

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian?

C. Tujuan Penelitian

Dari penelitian diatas memberikan penjelasan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian diatas diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut :

1. **Bagi Mahasiswa**
Manfaat dari penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah wawasan pengetahuan Ekonomi dan Bisnis khususnya dibidang Manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah rekrutmen, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. **Bagi Penulis**
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah rekrutmen, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. **Bagi Perusahaan**
Penelitian ini juga bermanfaat bagi Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura untuk meningkatkan standar kualitas dalam peningkatan kinerja pegawai.