

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu Instansi pasti memerlukan sumber daya manusia dan diharuskan bisa menguasai, mengelola dan mengoptimalkannya. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama dalam mewujudkan kepentingan organisasi, sehingga perlu peningkatan agar dapat menjalankan kepentingan dan tugas pokok yang sudah diatur dan harus dilaksanakan di organisasi. Menurut Storey (1995) dalam Septiana (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, struktural dan teknik personel.

Salah satu hal penting agar dapat mencapai tujuan Instansi tersebut adalah perlunya memiliki nilai yang besar dan sumber daya manusia yang berkontribusi dominan. Perusahaan akan sulit menjalankan operasi apabila karyawan tidak melaksanakan fungsinya dengan baik. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang

telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016).

Kinerja sebagai bentuk wujud dari perilaku karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas kerja yang sesuai peranannya, sehingga menghasilkan motivasi kerja dan kinerja yang efektif. Fenomena yang terjadi di DISHUB Banyumas berdasarkan wawancara dengan Bapak Taryono (2022) Kepala UPTD Sarana dan Prasarana Perhubungan di Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas pada 21 Februari 2022 dalam pelaksanaannya didapatkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja pegawai di DISHUB Banyumas masih kurang, ada beberapa pegawai yang menyepelekan kinerjanya karena tidak ada hukuman untuk pegawai yang kinerjanya belum baik, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal dan tanggungjawab belum dilaksanakan dengan baik.

Menurut Dahlan (2018) dalam Ma'ruf dan Chair (2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2014) dalam Arisanti (2019) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2012) dalam Jufrizen (2018) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance*

merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian, pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ada beberapa hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan,

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah *Human Relations*. Menurut Hasibuan (2014) dalam Liawati (2020) *Human Relations* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Menurut Siagian (2011) dalam Irnanda (2019) *Human Relations* adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

Menurut Effendy (2017) *Human Relations* sebagai suatu lapangan dari kegiatan manajemen lebih merupakan proses pengintegrasian manusia ke dalam suatu situasi, sehingga mereka dapat didorong untuk bekerja sama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial, ekonomi dan rohaniyah. *Human relations* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Fadli, 2017).

Fenomena *human relation* di DISHUB Banyumas Berdasarkan wawancara dengan Bapak Taryono (2022) yang menjabat sebagai Kepala

UPTD Sarana dan Prasarana Perhubungan di Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas pada 21 Februari 2022 dalam pelaksanaannya didapatkan bahwa *Human Relations* antar pegawai terdapat sedikit kesenjangan karena kurangnya interaksi antara pegawai dan perbedaan status pendidikan, membuat komunikasi antar individu yang satu dengan lainnya masih kurang, beberapa pegawai disetiap sub bagian dalam menerima informasi berbeda yang menyebabkan terjadinya salah paham dalam koordinasi. Sehingga menyebabkan antar pegawai canggung dan hanya mengikuti informasi yang diperoleh dari sub bagian sendiri.

Lembaga organisasi tidak bisa dipisahkan dengan komunikasi. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh komunikasi yang efektif, sehingga hubungan antar pegawai dalam organisasi akan menghasilkan koordinasi kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. *Human relations* mampu mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan semakin baik hubungan antara karyawan dengan yang lain maka akan terjadinya hubungan yang baik, dan hal tersebut juga dapat berdampak baik terhadap kinerja antar karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Liawati (2020), Nurmala, dkk (2021), Putri, dkk (2021), Gusti, dkk (2021), dan Annisa, dkk (2022) bahwa *Human Relations* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Imanuel Mamarodia, dkk (2021) bahwa *Human Relations* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Hubungan karyawan yang baik akan mempengaruhi motivasi kerja karyawannya. Dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat demi kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup sehari-hari. Menurut Siagian (2018) dalam Syafruddin (2021) Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengarahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan dan keterampilan personel serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2014) dalam Gusti, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Fenomena motivasi kerja di DISHUB Banyumas berdasarkan wawancara dengan Bapak Taryono (2022), yang menjabat sebagai Kepala UPTD Sarana dan Prasarana Perhubungan di Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas pada 21 Februari 2022 dalam pelaksanaannya didapatkan bahwa pegawai kurang mendapat dorongan motivasi dari

instansi, kurangnya perhatian dan komunikasi antara atasan terhadap bawahan menimbulkan ketidaksamaan persepsi, sehingga berakibat kurangnya pencapaian kinerja.

Ketidaksesuaian tingkat pendidikan dan jabatan yang dimilikinya bisa menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai untuk dapat memiliki pengaruh terhadap pegawai lainnya. Sehingga pegawai kurang terdorong untuk memanfaatkan waktu yang diberikan instansi untuk bekerja maksimal dan tepat waktu, serta untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Motivasi kerja merupakan pemberian motif yang dapat menggerakkan semangat dan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja dengan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, maka seseorang pegawai harus mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan (Septiani, 2019).

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019), Esthi, dkk (2020), Rizky, dkk (2019), Yenni (2019), dan Yuningsih, dkk (2020) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Abdullah (2018) dan Syarifudin, dkk (2021) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah Efektivitas Kerja. Menurut Rahman (2017) dalam Endra, dkk (2019) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan

tersebut, sehingga kata efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Menurut Maysita (2016) dalam Nelson (2020) Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat bergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Menurut Hasibuan (2013) dalam Lubis, P. R (2020) efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Fenomena efektifitas kerja di DISHUB Banyumas berdasarkan wawancara dengan Bapak Taryono (2022) yang menjabat sebagai Kepala UPTD Sarana dan Prasarana Perhubungan di Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas pada 21 Februari 2022 dalam pelaksanaannya didapatkan bahwa penempatan pegawai dalam struktur organisasi dan tata kerja belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, jam kerja tidak efisien dan pegawai kurang disiplin dalam melaksanakan tugas, terkadang masih ada pegawai yang terlambat datang ke kantor.

Kondisi tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai menjadi kurang efektif. Selain itu, disebabkan juga karena banyaknya tugas kedinasan di luar kantor sehingga menyita waktu pegawai yang mengakibatkan pegawai kelelahan dan memotong jam kerja, sehingga hasil kerja pegawai kurang maksimal. Untuk meningkatkan kemampuan

kerja pegawai, pimpinan harus menjalankan usaha pengembangan pegawai dengan baik dan bertujuan untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan (Najib. 2019).

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mannayong, dkk (2018), Hartati (2019), Kadarisman (2019), Nelson (2020), Rahman, dkk (2020), Syam (2020) bahwa Efektifitas kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Hernawati (2018) menunjukkan hasil bahwa Efektifitas Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari artikel Gusti, dkk (2021) dengan variabel "*Human Relations* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan variabel independen 2 dan variabel dependen 1. Variabel independen terdiri dari *Human Relations* dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen terdiri dari Kinerja karyawan, dan dikembangkan dengan menambah variabel Efektivitas Kerja bersumber dari Mannayong dan Djafar (2018) dengan variabel "Efektivitas Kinerja Pegawai". Yang menunjukkan hasil variabel *Human Relations*, Motivasi kerja dan Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan riset gap di atas, peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengetahui **Pengaruh *Human Relations*, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan riset gap diatas, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Human Relations*, Motivasi Kerja, dan Efektifitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah *Human Relations* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah Efektifitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai?

C. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah pada :

1. Luas lingkup dibatasi pada informasi seputar Kinerja Pegawai dengan faktor yang mempengaruhinya pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas
2. Penelitian dilakukan pada Februari 2022 sampai Januari 2023.
3. Variabel yang digunakan oleh peneliti adalah *Human Relations*, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian :

1. Untuk menganalisis *Human Relations*, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menganalisis *Human Relations* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas.
4. Untuk menganalisis Efektivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat penelitian:

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat praktis dan teoritis, berikut uraiannya :

1) Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas

Sebagai bahan masukan bagi kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas dan motivasi dalam meningkatkan pengendalian internal serta menentukan kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Karyawan

Sebagai bahan atau wawasan bagi karyawan agar dapat termotivasi dan meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pembelajaran ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

2) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dan motivasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.

