

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki sifat untuk bersosialisasi ataupun bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu tempat yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi ataupun bekerja sama. Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat orang-orang yang dapat bekerja sama antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama (Syam, 2021).

Sumber daya manusia menjadi suatu faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sebaik apapun sebuah organisasi atau sebanyak apapun sarana atau prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi (Syam, 2021).

Keberadaan sebuah organisasi bukan terbentuk dengan begitu saja, tetapi melalui suatu proses budaya pada komunitas manusia tertentu, dimana terciptanya suatu identitas yang tergambar dengan interaksi antara anggota komunitas manusia yang satu dengan manusia yang lainnya sehingga dapat menjadi proses memanusiakan manusia dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang unggul menjunjung target organisasi, sebaliknya ketika budaya organisasi itu lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur Pemerintah Daerah semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat sendiri, berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa pemberian otonomi kepada daerah dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah di daerah, terutama dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat serta untuk meningkatkan pembinaan kestabilan politik dan kesatuan bangsa (Febrianto, 2017).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara (ASN) adalah salah satu peraturan yang menjadi titik tolak untuk berubahnya wajah birokrasi di Negara kita Indonesia yang dapat diwujudkan ketika budaya organisasi yang berdampak pada sikap, cara kerja dan motivasi dari anggota suatu organisasi dalam berbagai kinerja organisasi. Budaya

organisasi berkaitan erat dengan kinerja, budaya organisasi yang kondusif akan mampu memandu atau memberi arahan perilaku kerja produktif kepada anggota organisasi yang pada akhirnya dapat mengantarkan organisasi secara keseluruhan dalam pencapaian tujuan (Febrianto, 2017). Apabila sebuah instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kualitas dari instansi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan (Rival, 2014). Selain itu, baik tidaknya suatu kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk melakukan pengambilan keputusan yang efektif dan efisien bagi perusahaan. Namun demikian, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang berkualitas. Hal ini dikarenakan banyak berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan, salah satunya yaitu hubungan antar manusia.

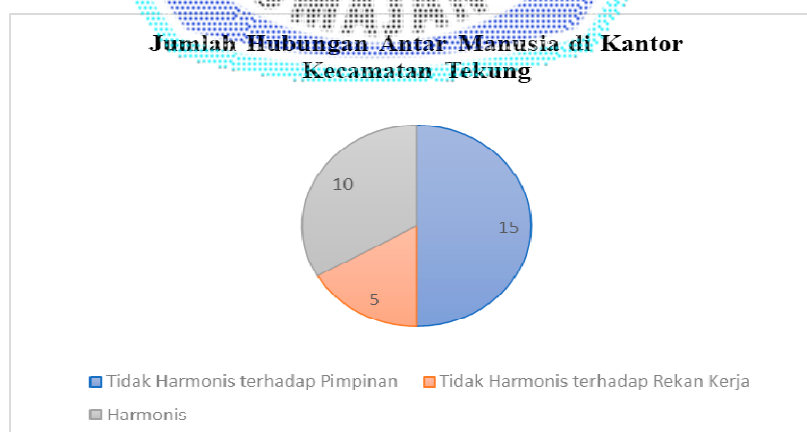
Karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan. Latief et al. (2019) menyatakan hubungan antar manusia merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Dengan seringnya melakukan komunikasi yang baik antar sesama karyawan, maka secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ini bisa langsung dirasakan bahwa komunikasi

yang baik dapat semakin membentuk saling peduli maupun saling mendukung antara sesama pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Latief et al., 2019) dengan judul “Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan” mendapatkan hasil bahwa hubungan antar manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saputro & Fathoni (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh (*Human Relation*/Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang”. Hasilnya menunjukkan bahwa *human relation* dan kondisi fisik tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja. *Human relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang terlihat dari SDM aparatur pemerintah di Kecamatan Tekung yaitu pada hubungan antar sesama pegawai yang kurang harmonis baik dari segi hubungan terhadap pimpinan ataupun terhadap sesama rekan kerja. Berikut ini prosentase hubungan antar manusia di Kecamatan Tekung:



Gambar 1.1 Jumlah Hubungan Antar Manusia

Sumber: Kantor Kecamatan Tekung, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 menjelaskan bahwa tingkat hubungan antar manusia di kantor Kecamatan Tekung dalam kategori tidak harmonis kepada pimpinan sebesar 50%. Kategori tidak harmonis terhadap rekan kerja sebesar 15% serta kategori harmonis baik kepada pimpinan dan rekan kerja sebesar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Tekung sulit meningkatkan kinerja mereka dikarenakan kurangnya kerja sama antar pegawai dalam menjalankan tugas kerja dan masih ada beberapa pegawai lainnya yang merasa akan tersaingi sehingga kurang maksimal dalam memberikan bantuan ataupun pengetahuan kepada pegawai lain. Beberapa rekan kerja yang acuh dan kurang peduli terhadap rekan kerjanya serta masih ada pimpinan yang kurang peduli dan mengenali bawahannya sehingga hubungan di Kecamatan Tekung tersebut kurang harmonis yang mengakibatkan pegawai kurang maksimal dalam pekerjaannya dan berdampak terhadap kinerja.

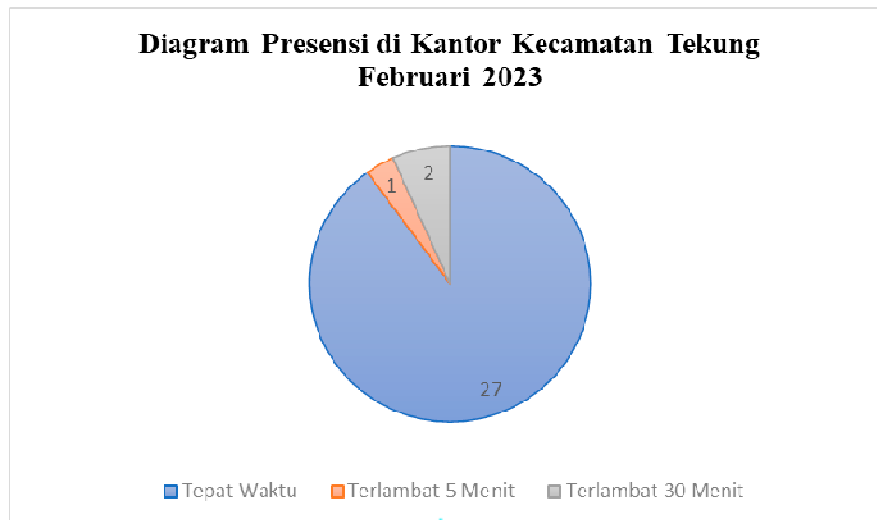
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Menurut Adha et al. (2019:53) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jonathan et al., 2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur”. Hasilnya bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten kutai timur.

Kaesang et al. (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka hal ini perlu perhatian pada Kantor Kecamatan Tekung yakni sebuah instansi yang bergerak sebagai pelayanan masyarakat dimana dalam menunjang aktivitas maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh instansi terkait adalah dengan memperhatikan masalah budaya kerja, sebab budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Terkait dengan budaya kerja di Kecamatan Tekung yaitu masih belum optimalnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi pada kantor tersebut. Situasi dan kondisi mengenai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tekung sampai saat ini masih dinyatakan kurang baik, diantaranya adalah seringnya terlambat pegawai pada saat datang ke Kantor serta banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel setiap pagi di Kantor Kecamatan Tekung. Berikut ini prosentase pegawai yang terlambat setiap hari kerja:



Gambar 1.2 Diagram Presensi di Kantor Kecamatan Tekung Februari 2023

Sumber: Kantor Kecamatan Tekung, 2023

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang datang tepat waktu pada pukul 06.30 WIB sampai pukul 07.30 sejumlah 27 pegawai, jumlah pegawai yang datang dengan keterlambatan 5 menit berjumlah 1 orang serta jumlah pegawai dengan keterlambatan 30 menit berjumlah 2 orang. Dengan adanya pegawai yang datang terlambat tersebut menunjukkan tidak adanya tindakan atau teguran dari pimpinan kepada pegawai yang sering terlambat. Sehingga mengakibatkan antar sesama pegawai sering melakukan tindakan terlambat masuk kantor. Maka perlunya motivasi dari pimpinan untuk mengubah kebiasaan pegawai yang terlambat.

Hustia (2020), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan proses yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi adalah kekuatan psikologi atau jiwa yang menentukan arah

perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha seseorang, dan tingkat ketentuan seseorang dalam menghadapi hambatan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yanuari, 2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adha et al. (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Hasilnya bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi disini sangat diperlukan pada pegawai dalam sebuah Kantor Kecamatan Tekung adalah sebagai motor penggerak dari seluruh aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, pimpinan tidak boleh hanya memfokuskan perhatiannya pada tujuan saja, melainkan juga kepada hal-hal kecil seperti pegawai. Di samping tujuannya juga harus mampu memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Pegawai kantor Kecamatan Tekung saat ini minim menerima motivasi terutama dari pucuk pimpinan tertinggi. Meningkatnya kinerja pegawai pada suatu instansi tentunya di pengaruhi oleh sebuah motivasi pimpinan yang bagus dan rutin. Kurangnya pegawai dalam menerima motivasi saat ini di kantor Kecamatan Tekung mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang baik. Hal ini seperti contoh banyak pegawai yang mengulur waktu dalam menyelesaikan semua tugas-

tugasnya. Banyaknya pegawai yang tidak mengikuti giat apel pagi. Hal itulah terjadi karena kurangnya sebuah pengawasan dan motivasi dari pimpinan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada: 1) periode; 2) lokasi; 3) komponen penelitian. Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Kecamatan Tekung, alasan yang mendasari karena pegawai kurang mematuhi peraturan serta SOP dari Kecamatan Tekung pada saat jam bekerja. Pelanggaran yang rutin dilakukan oleh pegawai yakni tidak mengikuti giat apel, datang kantor terlambat serta lemahnya dalam pelayanan administrasi. Beberapa pelanggaran yang terjadi tersebut karena kurangnya motivasi serta hubungan antar sesama rekan dan pimpinan yang sangat lemah.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tekung”

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini:

- a. Penelitian ini merupakan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian membahas tentang hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- c. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai di kantor Kecamatan Tekung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti menarik kesimpulan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tekung ?
- b. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tekung ?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tekung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tekung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tekung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tekung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis mempunyai beberapa kegunaan dalam penelitian ini yang sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menguji kembali tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penggunaan hubungan

antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan dapat menambah wawasan dan memberi referensi dan dapat diketahui apakah hasil penelitian ini dapat memperkuat hasil atau justru memperlemah hubungan antar variabel yang diteliti.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Kecamatan Tekung

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada kantor Kecamatan Tekung guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2) Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen serta dapat menjadi bahan pengembangan ide-ide ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.