

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta Komitmen Organisasi pekerja sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik.

Di era persaingan bebas sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil, ahli, profesional dan dengan prestasi tinggi merupakan dambaan semua organisasi baik swasta maupun pemerintah. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktivitas kerja atau sebuah Kinerja Pegawai yang baik. Sumber daya manusia yang baik, ilmu dan teknologi akan sangat membantu bagi pengusaha dalam mempertahankan perusahaan. Target perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang baik. Kinerja Pegawai merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu Kinerja Pegawai dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia

perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Menurut (Hidayat and Cavorina 2018) Kinerja Pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah.

Berikut ini tabel LAKIP Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko Tahun 2019-2021 :

Tabel 1.1
LAKIP Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko Tahun 2019-2021

LAKIP Tahun	Sasaran Strategis	Target	Realisasi	%
2019	Meningkatkan Akses Dan Pemerataan Pendidikan	86,02	85,52	99,41%
	Meningkatkannya Mutu Relevansi Dan Daya Saing Pendidikan	98,82	97,30	98,46%
	Meningkatkan Manajemen Layanan Pendidikan	73,67	73,67	100%
	Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan	65,18	62,12	95,30%
	Mengimplementasikan Pendidikan Karakter Melalui Pelayanan Pendidikan	68,27	66,00	96,67%
	Meningkatkan Pendidikan Khusus Dan Layanan Khusus	73,68	68,42	92,86%
2020	Meningkatkan Akses Dan Pemerataan Pendidikan	86,02	83,21	96,73%
	Meningkatkannya Mutu Relevansi Dan Daya Saing Pendidikan	98,82	96,27	97,41

	Meningkatkan Manajemen Layanan Pendidikan	73,67	72,15	97,93
	Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan	65,18	63,36	97,20
	Mengimplementasikan Pendidikan Karakter Melalui Pelayanan Pendidikan	68,27	65,21	95,51
	Meningkatkan Pendidikan Khusus Dan Layanan Khusus	73,68	69,36	94,13
2021	Meningkatkan Akses Dan Pemerataan Pendidikan	86,02	81,46	94,69
	Meningkatkannya Mutu Relevansi Dan Daya Saing Pendidikan	98,82	95,71	96,85
	Meningkatkan Manajemen Layanan Pendidikan	73,67	70,15	95,22
	Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan	65,18	61,67	94,61
	Mengimplementasikan Pendidikan Karakter Melalui Pelayanan Pendidikan	68,27	62,16	91,05
	Meningkatkan Pendidikan Khusus Dan Layanan Khusus	73,68	65,91	89,45

Sumber : Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa hasil kinerja dari 2019-2021 pada tahun 2019 sasaran strategis yang terealisasi hanya Meningkatkan Manajemen Layanan Pendidikan, sedangkan sisanya tidak terealisasi 100%, begitu juga pada tahun 2020 dan 2021 semua sasaran strategis belum terealisasi sempurna.

Terindikasi bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, *Human Relation* yang masih rendah, Lingkungan Kerja yang masih rendah dan Komitmen Organisasi yang masih rendah.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Salah satunya *Human Relation*. Dimana menurut (Irnanda, Mufidah, and Oktafiah 2019) *Human*

Relations merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi. *Human Relations* merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar.

Peran *Human Relation* sangat menentukan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, *Human Relations* harus memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh orang-orang yang ada di dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya.

Lingkungan Kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dimana menurut (Suwandana 2018) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dimana komitmen organisasional merupakan

sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Ayu et al. 2017).

Dengan tingginya komitmen pegawai terhadap organisasinya menyebabkan pegawai merasa nyaman didalam organisasi dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Pegawai akan berjuang untuk melakukan segala sesuatu untuk kemajuan organisasi serta karirnya sendiri.

Dalam penelitian (Setianingsih 2019). Yang meneliti tentang “Pengaruh Tipe Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian (Susilo 2018). Yang meneliti tentang “Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan *Human Relation* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian (Charli 2020) Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian (Setianingsih 2019). Yang meneliti tentang “Pengaruh Tipe Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil

penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian (Indra Sari 2018). Yang meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai PT. Bess Finance di Kabupaten Sleman”. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian (Sundari et al. 2020) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian (Negara et al. 2021) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten enrekang. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, diantaranya:

1. *Human Relation* yang masih rendah menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.
2. Lingkungan Kerja masih rendah dapat menyebabkan Kinerja Pegawai rendah.
3. Komitmen Organisasi masih rendah menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.
4. Kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.
5. Tanggung jawab yang masih rendah menyebabkan Kinerja Pegawai rendah.
6. Latar belakang dan Lingkungan Kerja yang kurang bagus yang menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan Kinerja Pegawai rendah.
8. Faktor psikologis yang kurang dapat menyebabkan Kinerja Pegawai rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan *Human Relation* (X1), Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai

sebagai variabel terikat (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap Komitmen Organisasi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko?
3. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko?
4. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko?
6. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko?
7. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relation* terhadap Komitmen Organisasi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muko-Muko mengenai *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.