

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan kegiatan kenegaraan di Indonesia dilakukan oleh lembaga pemerintah yang menjalankan roda pemerintahan. Salah satu peran lembaga pemerintah adalah bertanggung jawab dalam penataan negara yang baik, meliputi penataan ruang, pengelolaan sumber daya air, pengembangan pemukiman, dan pembuatan jalan-jembatan yang menghubungkan setiap kota. Penataan kota-kota di Indonesia ini menjadi salah satu hal penting dalam pembangunan nasional, yaitu dalam meningkatkan operasi dan pelayanan pemerintah yang maksimal untuk seluruh masyarakat. Di Indonesia ada suatu departemen yang bertugas khusus dalam penataan negara, departemen ini dinamakan Dinas Pekerjaan Umum. Adapun jika departemen ini lalai dalam menjalankan tugasnya, misalnya, lambat dalam pengairan bisa menyebabkan hasil pertanian akan turun, lambat dalam pembangunan jalan akan menyebabkan hasil distribusi industri akan susah, lalu pajak akan menurun dan akan berdampak pada pendapatan negara yang akan berkurang. Oleh sebab itu, departemen ini mempunyai tanggung jawab dalam mewujudkan infrastruktur yang baik, yang akan berpengaruh untuk semua sektor negara. Dinas Pekerjaan Umum ini dalam melaksanakan tugasnya terbagi menjadi beberapa bidang khusus. Salah satu bidang dari Dinas Pekerjaan

Umum ini bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya air di Indonesia, Dinas ini dinamakan Dinas Sumber Daya Air (Dinas SDA). Dimana infrastuktur sumber daya air secara umum juga mempengaruhi sektor-sektor lain yang dalam menjalankan kegiatannya ditunjang dengan adanya infrastruktur sumber daya air (Fitri, 2016). Beberapa contoh infrastruktur sumber daya air memberikan dukungan untuk sektor-sektor lain adalah sebagai berikut :

- 1) Bendung dan jaringan irigasi untuk pertanian.
- 2) Bendungan/ embung/ situ untuk pembangkit listrik tenaga air (PLTA), penyediaan air baku, dan pengendalian banjir.
- 3) Bangunan pengendalian banjir dan pengaman sungai untuk pengendalian daya rusak air.
- 4) Bangunan pengaman pantai untuk menjaga darata dari hempasan ombak (abrasi).

Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintah daerah dalam bidang pengelolaan sumber daya air berdasarkan asas otonomi daerah. Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut bisa berjalan secara optimal, maka diperlukan pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien. Sebagaimana organisasi lain, dinas SDA Provinsi Sumbar terbagi menjadi bagian-bagian dengan tugas yang berbeda-beda. Semua bagian akan bersatu dan menjadi satu kesatuan kerja yang harus saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengkoordinasi semua bagian

organisasi dengan berbagai program yang akan dilaksanakan, instansi ini akan menyusun strategi-strategi agar dapat meningkatkan efektivitas dan efesiansinya agar tercapai hasil yang maksimal. Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi / perusahaan, diperlukan penilaian / pengukuran kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Haqq, 2020). Mengelola kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis dan menyeluruh untuk mengelola orang, budaya tempat kerja, dan lingkungan untuk secara efektif berkontribusi dan produktif ke tujuan dan sasaran organisasi (Labola, 2019). Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan / pengembangan kemampuan dan keterampilan

para pegawai yang diimplementasikan pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi (Kurniawan, 2018).

Permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai dirasakan oleh Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat, dikarenakan banyaknya pegawai yang tidak memahami dan kurangnya rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan instansi. Pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja dapat menciptakan kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi. Berikut pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara yang dilaksanakan pada bulan November 2022, ditemukan pencapaian kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020-2021

No	Indikator	Item Capaian Sasaran Kinerja Dinas Sumber Daya Air
1	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	1.Diklat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan 2.Diklat memberikan perbaikan sikap dalam melaksanakan tugas 3.Kesempatan untuk mengikuti diklat 4.Kesesuaian diklat dengan jabatan dan tugas pegawai
2	Kegiatan Non Diklat	1.Mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri

		<ul style="list-style-type: none"> 2. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui kegiatan non diklat 3.Peningkatan kinerja melalui kegiatan non diklat
3	Tugas Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> 1.Kesempatan mengikuti tugas pendidikan (belajar) 2.Meningkatkan kinerja melalui tugas pendidikan (belajar) 3.Kesesuaian tugas pendidikan dengan kebutuhan dinas
4	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> 1.Pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan pangkat dan fungsional 2.Kenaikan pangkat sesuai dengan peraturan dan tepat waktu 3.Diberikan berdasarkan pada kinerja pegawai
5	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> 1.Penyelesaian tugas dengan ketelitian 2.Mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan 3.Penyelesaian pekerjaan dengan rapi

Sumber : Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat

Dari table 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat yang maksimal sangat penting bagi instansi dan masyarakat dimana semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja maksimal, maka pelayanan instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tercapainya tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Semangat kerja juga memiliki peranan yang penting. Semangat kerja merupakan suatu kondisi mental atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Erpidawati & Yuliastanty, 2019). Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang.

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2020-2021

Bulan	Izin	Sakit	Cuti	Dinas Luar	Tugas Pendidikan
Oktober 2020	5	6	2	30	2
November 2020	7	5	3	33	-
Desember 2020	4	3	5	32	-
Januari 2021	5	-	-	29	-
Febuari 2021	5	3	-	30	-
Maret 2021	4	4	-	35	3
April 2021	6	-	4	33	2
Mei 2021	4	-	3	37	-
Juni 2021	6	8	5	32	-
Juli 2021	2	8	-	35	-
Agustus 2021	2	5	-	35	-

September 2021	8	5	-	37	-
Oktober 2021	4	3	-	38	2
November 2021	4	4	-	39	3
Desember 2021	6	3	-	33	2
Total	72	57	27	508	14

Sumber : Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat

Dari table 1.2 di atas dapat dilihat bahwa daftar absensi pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat selalu berfluktuasi (naik turun) pada tahun 2020-2021. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum melaksanakan aturan kerja yang baik, karena tinggi angka kemangkiran. Data absensi di atas diduga salah satu ciri-ciri dari rendahnya semangat kerja pada kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai di atas maka seorang pegawai mampu menghasilkan kepuasan kerja yang dimilikinya. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, yang menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan (Ridho & Susanti, 2019).

Kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya dapat menimbulkan sifat yang positif dari pegawai sehingga

akan mempengaruhi tingkat kerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai juga di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang tersebut di atas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul :
“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat didefinisikan masalah-masalah sebagai berikut :

- 1) Masih kurangnya penyesuaian diri pegawai terhadap perkembangan yang terjadi.
- 2) Masih banyak organisasi atau instansi yang belum mengetahui arti penting pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Masih adanya pegawai yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatan.
- 4) Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun.
- 5) Pimpinan perusahaan yang kurang perhatian kepada pegawainya.

- 6) Belum efektifnya lingkungan kerja yang diterapkan, yaitu kurang adanya kesadaran untuk merubah semangat kerja kearah yang lebih baik.
- 7) Kinerja pegawai yang belum optimal.
- 8) Kepuasan kerja pegawai yang belum optimal.
- 9) Kurangnya kesadaran emosional didalam diri pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti membatasi masalah yang akan dibahas agar lebih terfokus yaitu, pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang disusun pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat?
- 2) Bagaimanakah semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat?

- 3) Bagaimanakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat?
- 4) Bagaimanakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat?
- 5) Bagaimanakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat?
- 6) Bagaimanakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat?
- 7) Bagaimanakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sehingga dari hasil

penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi pihak perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

c. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.

3) Manfaat bagi penulis selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya, dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi penulis selanjutnya, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian.