

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata *kerja to manage* yang secara umum berarti mengurus. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu orang-orang yang melakukan kegiatan memimpin. Dengan demikian manajer ialah orang yang memimpin atau pemimpin. Lebih lanjut, manajemen menurut **(Widiana, 2020)** adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya dan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu, manajemen juga didefinisikan sebagai sebuah proses, di mana setiap individu, tanpa memandang kecakapan atau keterampilan khusus yang mereka miliki, harus melaksanakan serangkaian kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses ini meliputi kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia **(Widiana, 2020)**.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat **Irma**

(2023). Selain itu, **Khumaini et al., (2023)** mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh individu agar terciptanya keberhasilan dalam suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh seberapa baik karyawannya menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (**Herwanto et al., 2022**).

(**Silaen et al., 2021**) mengatakan kinerja karyawan merupakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas oleh karyawan. Lebih lanjut, **Sutoro et al., (2020)** menjelaskan kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dihasilkan serta perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, termasuk dalam instansi pemerintah seperti Dinas Perhubungan.

Dinas Perhubungan adalah bagian dari pelaksanaan otonomi daerah dalam sektor transportasi, yang berada di bawah naungan Gubernur dan bertanggung jawab kepada SEKDA. Tugas utama Dinas Perhubungan adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang transportasi sesuai dengan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan (**Dwitica & Frinaldi, 2024**). Adapun permasalahan terjadi pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat

dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Realisasi Target Yang Telah Dicapai Karyawan
Dinas Perhubungan Sumatera Barat Tahun 2019-2023

| No | Indikator Kinerja | TARGET PENCAPAIAN % | | | | | RELIASASI (%) | | | | |
|----|---|---------------------|------|-------|-------|-------|---------------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 1 | Meningkatkan Kelancaran Lalu Lintas | 33 | - | - | - | 50 | 33,07 | - | - | - | 45 |
| 2 | Meningkatnya Keselamatan Lalu Lintas | 5 | - | - | - | | 3,92 | - | - | - | - |
| 3 | Meningkatnya Layanan Angkutan Umum Yang Berkualitas | 80 | - | - | - | | 74,92 | - | - | - | - |
| 4 | Meningkatnya Kinerja Lalu Lintas | - | 33,5 | 33,75 | 34 | 0,50 | - | 33,5 | 33,75 | 34 | 0,45 |
| 5 | Meningkatnya Keselamatan Transportasi | - | 0,08 | 0,07 | 24,29 | 9,26 | - | 0,083 | 0,087 | 19,62 | 8,34 |
| 6 | Meningkatnya Pelayanan Angkutan Umum | - | 60 | 65 | 74,64 | 0,676 | - | 75,8 | 67,61 | 60,56 | 0,670 |

Sumber: PPID Dinas Perhubungan Sumatera Barat

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat capaian kinerja Dinas Perhubungan Sumatera Barat pada tahun 2019 terhadap meningkatkan kelancaran lalu lintas dengan target capaian sebesar 33% dan realisasi 33,07%, pada tahun 2020-2022 tidak adanya target dan realisasi, pada tahun 2023 target capaian sebesar 50% dan realisasi 45%. Pada indikator meningkatnya keselamatan lalu lintas pada tahun 2019 target capainya sebesar 5% dan realisasi 3,92%, pada tahun 2020-2023 tidak adanya target dan realisasi. Pada indikator meningkatnya layanan angkutan umum

yang berkualitas pada tahun dengan target capaian sebesar 80% dan realisasi 74,92%, pada tahun 2020-2023 tidak adanya target dan realisasi.

Lebih lanjut pada indikator meningkatnya kinerja lalu lintas pada tahun 2019 tidak adanya target dan realisasi kinerja, pada tahun 2020 target 33,5% realisasi 33,5%, tahun 2021 target 33,75% dan realisasi 33,75%, tahun 2022 target capaian 34% dan realisasi 34%, pada tahun 2023 target capainya 0,50% dan realisasi 0,45%. Pada indikator meningkatnya keselamatan transportasi pada tahun 2019 tidak adanya target dan realisasi, tahun 2020 target 0,08% dan realisasi 0,083%, tahun 2021 target capaian 0,07% dan realisasi 0,087%, dan pada tahun 2022 target 24,29%, realisasi 19,62%, pada tahun 2023 target capaian 9,26% dan realisasi 8,34%. Pada indikator meningkatnya pelayanan angkutan umum pada tahun 2019 tidak adanya target dan realisasi kinerja, target 2020 60% dan realisasi 75,8%, pada tahun 2021 target 65%, realisasi 67,61%, dan tahun 2022 target 74,64 % dan realisasi 60,56%, pada tahun 2023 target capaian 0,676 dan realisasi 0,670.

Terjadinya permasalahan terhadap banyaknya target yang tidak tercapai di Dinas Perhubungan Sumatera Barat disebabkan oleh pemberdayaan SDM, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut **Rozi & Habe (2023)** pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut dapat digunakan secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Selain itu, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan

kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin (**Rozi & Habe, 2023**).

Peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pemberdayaan, karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, meningkatkan kepercayaan diri, serta mengambil peran lebih besar dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (**Marsih & Mindari, 2024**) yang menyatakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan (**Mulyana, 2021**) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan.

Sihaloho & Siregar (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja meliputi berbagai aspek atau elemen yang dapat memengaruhi organisasi atau perusahaan secara langsung maupun tidak langsung, yang pada akhirnya memberikan dampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan (**Adha et al., 2019**).

Studi yang dilakukan oleh **Sihaloho & Siregar (2020)** menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, penelitian **Nabawi (2023)** mengungkapkan hasil yang berbeda, di mana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi adalah kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan dan kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Sebab, komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan (**Rohman, 2023**), sedangkan menurut (**Ellys & Ie, 2020**) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kecenderungan karyawan untuk memihak pada tujuan dan sasaran organisasi, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Sumiatik et al., 2021**) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian menurut (**Julindrastuti & Karyadi, 2023**) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan tidak konsisten hasil penelitian terdahulu maka penulis mencoba mengulang kembali, melainkan dengan **“PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN SUMATERA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Target yang telah ditetapkan belum tercapai secara konsisten pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat.
2. Pemberdayaan SDM belum maksimal karena kurangnya otonomi, wewenang, dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga kreativitas dan inisiatif mereka tidak terasah.
3. Komunikasi antara manajemen dan karyawan masih belum baik.
4. Minimnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, yang dapat menurunkan motivasi kerja.
5. Masih adanya ketidakmerataan beban kerja karyawan menyebabkan stres pada karyawan yang terbebani dan menurunkan motivasi bagi yang kurang dilibatkan.
6. Ketidakmerataan beban kerja dapat memicu ketegangan atau konflik di antara karyawan, karena adanya kesenjangan dalam tugas dan tanggung jawab.
7. Kondisi lingkungan kerja belum mendukung produktifitas karyawan secara optimal, yang mengakibatkan penurunan kinerja secara keseluruhan.
8. Program pelatihan dan pengembangan yang tidak terstruktur akibatnya kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan kerja dan beradaptasi terhadap perubahan masih belum optimal.

9. Komitmen organisasi belum sejalan dengan kebutuhan dan harapan karyawan, yang berpotensi menurunkan loyalitas dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.
10. Belum ada inovasi atau pembaruan strategi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja tidak mengalami peningkatan yang signifikan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan Pemberdayaan SDM (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening yaitu pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat
3. Bagaimana pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat

5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat
6. Bagaimana pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat.
3. Pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat.
5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat.

6. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat.
7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman sebagai bekal dalam menerapkan ilmu didalam dunia nyata. Dan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata dilapangan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan

Sumatera Barat. Sehingga dapat menentukan strategi dalam pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.