

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam konteks sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan SDM adalah individu-individu yang menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi dan bawahannya. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas individu-individu yang handal secara fisik, mental, dan dapat diandalkan dalam pengetahuan serta keterampilannya.

Organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa kerjasama antarindividu. Melibatkan dua orang atau lebih dalam bekerja sama jauh lebih efisien daripada melakukan tugas secara individu karena mereka dapat berbagi beban kerja. Meskipun demikian, kerjasama dalam sebuah organisasi memerlukan aturan yang harus diikuti, dengan tujuan mengkoordinasikan kegiatan dan memenuhi kebutuhan bersama. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kinerja setiap individu, dan jika ada satu orang yang tidak bergerak, tujuan atau sasaran mungkin tidak akan tercapai sesuai harapan.

Secara keseluruhan, organisasi dapat dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan. Melalui penggabungan sumber daya dan keterampilan individu, organisasi berupaya mencapai tujuan dan sasaran dengan lebih efisien dan efektif melalui tindakan bersama.

Sumber daya manusia adalah sangat penting bagi setiap organisasi khususnya pegawai atau pekerja, karena organisasi mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan atau melayani kepentingan masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Pandi Afandi (2018), “SDM adalah ilmu dan kemampuan mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2019) Sumber Daya Manusia adalah gabungan dari kemampuan berpikir dan fisik yang dimiliki oleh

seseorang. Faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan dan karakteristiknya dipengaruhi oleh lingkungan dan warisan genetiknya, sementara prestasi kerjanya dipacu oleh keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi.

Setiap organisasi pasti membutuhkan staf yang berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kontribusi pegawai. Cita-cita tersebut dapat diwujudkan dalam hasil kerja yang dicapai berdasarkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan keinginan yang kuat untuk berhasil mencapai tujuan organisasi. Personil merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi.

Bekerja dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Peranan aparatur sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan organisasi menurut Pasal 11 Undang-Undang Kepegawaian Negara Nomor 05 Tahun 2014 yang mengatur tentang tugas pegawai negeri yaitu. tugas melaksanakan kebijakan nasional. pejabat pengembangan pegawai negeri sipil ajakan untuk memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu serta memperkuat persatuan dan kesatuan NKRI. Strategi pengembangan staf berupa program pengembangan pribadi bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang efisien, andal, aman, nyaman, dan ramah lingkungan. Penerapan strategi pengembangan personel mencakup seluruh aspek fungsional organisasi (faktor strategi) yang disebut faktor kunci internal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan. Hasilnya menunjukkan berapa banyak yang telah diinvestasikan untuk mencapai tujuan yang direalisasikan. Konsep kinerja pada hakikatnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Sementara itu, efektivitas organisasi mencakup semua hasil kerja yang dicapai oleh organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Efisiensi juga merupakan keterampilan yang terkait dengan penggunaan peralatan kantor, di mana hasil dari pekerjaan

atau kegiatan tertentu diperhatikan dengan cermat dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab dalam periode waktu tertentu.

Menurut Kasmir (2016), kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sementara menurut Edison (2016), kinerja merujuk pada hasil dari suatu proses yang diukur dan dievaluasi selama periode waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya, berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sobariah, Sanusi, dan Yazid pada tahun 2018, mereka menjelaskan bahwa peraturan mengenai penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kota Serang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2017. Peraturan Pemerintah ini menjadi dasar utama dalam penelitian mereka. Menurut peraturan tersebut, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Dalam penelitian ini, Sobariah, Sanusi, & Yazid (2018) menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa konsep memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Serang. Konsep-konsep tersebut meliputi motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di kantor tersebut dapat dicapai dengan dukungan disiplin kerja dari pegawai, kepemimpinan transformasional yang baik, dan adanya motivasi kerja dari para pegawai.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Perhubungan serta Lingkungan Hidup di Kabupaten Nias, memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan pelayanan publik dan pembangunan daerah. Kinerja pegawai di dalam dinas ini memiliki dampak langsung terhadap efektivitas

pelaksanaan kebijakan publik dan pengembangan berkelanjutan di Kabupaten Nias.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hersona Dkk (2016) dengan Judul Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. Dan hasil penelitian adalah Seluruh indikator pengembangan SDM yang dianalisis berada pada jawaban setuju. Seluruhnya mendukung keberhasilan aktivitas pengembangan SDM pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Karawang. Begitu juga dengan masalah kinerja karyawannya juga rata-rata menjawab setuju. Tetapi, hasil korelasinya rendah. Begitu juga dengan koefisien determinasi juga sangat kecil.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan beberapa permasalahan dimana kinerja pegawai yang masih rendah seperti: Ketepatan waktu, di mana pemenuhan deadline sangat penting di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias, dimana batas waktu tersebut salah satunya terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Namun, di bidang ini adalah sebaliknya, ketepatan waktu terus menjadi masalah atau masih rendah. terlihat dari masih adanya sebagian pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias, yang harusnya jam masuk kerja yaitu pukul 08.00, namun kenyataannya sebagian pegawai datang pukul 09.30. begitu pun pada saat jam istirahat dan jam pulang kantor masih ditemui pegawai yang terlebih dahulu untuk melaksanakan istirahat dan juga pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan untuk para Pegawai Negeri Sipil. Otomatis hal tersebut membuat para pegawai jadi terlambat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Kualitas kerja, dimana masih rendahnya kualitas kerja yang dicapai di dalam Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias. Dimana kualitas kerja tersebut salah satunya berkaitan dengan mutu yang dihasilkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti dapat melihat bahwa kurang terlaksananya Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup

Kabupaten Nias. Hal ini terlihat dari: Kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan pimpinan sehingga pekerjaan selalu terlambat dalam mencapai suatu target, dan tidak sungguh-sungguh dalam bekerja dan masih belum ditingkatkannya sikap disiplin pegawai dalam bekerja agar lebih menaati peraturan jam kerja yang telah ditetapkan. Kurangnya pengembangan dan pelatihan. Hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan yang dimiliki sebagian pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias dalam mengerjakan dan menyelesaikan seluruh tugas yang sudah menjadi tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, diketahui banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan pimpinan sehingga pekerjaan selalu terlambat dalam mencapai suatu target.
2. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias.
3. Kurangnya pengembangan dan pelatihan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias.

1.2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini yang menjadi batasan masalah adalah pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut : Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias?

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi tujuan Penelitian adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan mengenai, keterampilan dalam bidang penelitian, khususnya penelitian yang berkaitan dengan masalah Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi peneliti,

penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan peneliti tentang Pengaruh

Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias

- b. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam mengembangkan ilmu tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai
- c. Bagi objek penelitian, memberikan informasi apakah ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias
- d. Bagi peneliti lanjutan, sebagai bahan pustaka atau referensi untuk penelitian selanjutnya.