

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Oleh karena itu sumber daya manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada di instansi/kelompok, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya tidak berjalan/tidak berarti.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang tepat dan serasi dengan para pegawai dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangat penting. Dengan hadir dan bekerja bukanlah jaminan pegawai akan bekerja dengan tekun dan bersungguh-sungguh, dikarekan bisa saja pegawai bermalasan dan tidak hadir tepat waktu, yang berakibat mempengaruhi kinerja di instansi tersebut.

Dalam menjalankan instansi/organisasi terdapat beberapa bagian penting dalam menjalankan tugas, visi dan misi instansi/organisasi tentunya berbeda-beda, tetapi instansi /organisasi akan mengalami kecacatan dalam proses pelaksanaan apabila salah satu dari aspek ada yang hilang atau tidak mengalami kemajuan. Aspek-aspek penting disini salah satunya adalah sumber daya manusia yang disini

dapat kita lihat dalam suatu instansi/organisasi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu instansi. Tentunya, setiap lembaga harus memiliki sumber daya manusia untuk menetapkan standarisasi kemampuan atau skill ketika dihadapkan pada kenyataan bahwa peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi dapat berjalan optimal dan berkelanjutan dan dapat menjamin sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik.

Karena itu, faktor manusianya menjadi sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi instansi. Sebagai apapun aspek teknologi tanpa aspek manusia, mustahil tujuan-tujuan instansi dapat tercapai. Adanya sumber daya manusia yang optimal dilengkapi dengan kemampuan/skill yang diinginkan instansi menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan lembaga. Oleh sebab itu, manusia dengan instansi tertentu memerlukan sinergi agar proses keseluruhan aktivitas instansi dapat berjalan maksimal. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manusia dengan instansi memiliki kaitan yang erat hubungannya dalam memajukan instansi dan ibarat sebagai suatu sistem, manusia dengan instansi saling berkontribusi dalam menciptakan prospek yang cerah bagi kemajuan bangsa.

Mengelola SDM pada dasarnya merupakan kegiatan dalam mengelola pegawainya (SDM) sejak proses pegawai di rekrut sampai dengan pegawai memasuki masa pensiun dari instansi, kegiatan ini tentunya akan terus berkesinambungan, untuk itu tentunya harus ada perencanaan pengelolaan SDM sehingga menjadi aspek terpadu dan terpisahkan pola/rancangan setiap instansi

tentunya berbeda-beda tergantung dari tujuan dan visi misi instansi selanjutnya rancangan diimplementasikan dan dapat di terima.

Menurut Siagian (2003) Sumber Daya Manusia adalah sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia..

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah Untuk Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal, Sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Peraturan Pemerintah Nomor Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Menyatakan Bahwa Kinerja PNS adalah hasil Kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja.

Dinas Sosial kota Sungai Penuh merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat, Tugas Pokok Dinas Sosial adalah membantu Walikota/Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial yang

menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah

Dinas sosial Kota Sungai Penuh adalah dinas pemerintahan yang bergerak dibidang sosial, Dinas Sosial Kota Sungai Penuh merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Oleh sebab itu, diperlukan perlindungan, pengelolaan dan perumusan kebijakan di bidang rehabilitasi sosial dan jaminan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin.yang sungguh–sungguh dan konsisten oleh semua pihak.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat dengan SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahunnya. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.

Tabel 1. 1
Sasaran Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Sungai Penuh

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Nilai SKP	Rata-Rata Nilai SKP	Perkembangan (%)
2020	38	3.007	83,53	-
2021	35	2.984	82,89	-0,76
2022	30	3.102	86,17	3,95

Sumber: Dinas Sosial Kota Sungai Penuh 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai SKP mengalami penurunan di Tahun 2021 sebesar 0,76%, dan tahun 2022 meningkat sebesar 3,95%. Suasana yang kurang kondusif, tidak adanya penghargaan prestasi kerja dan kurangnya perhatian dari atasan atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk Kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Sungai Penuh. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan disiplin kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang baik, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui ditingkatkan jumlah kompensasi dan mewujudkan kepuasan kerja.

Hal ini bisa dilihat dari pekerjaan yang dilakukannya apakah bersungguh-sungguh dan tidak terpaksa, dilaksanakan dengan baik dan penuh semangat, jujur dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya Oleh sebab itu, kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawainya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan Dinas Sosial Kota Sungai Penuh.

Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jumlah intensif ataupun gaji sering kali menjadi sorotan peneliti seperti di tabel berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Insentif Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial
Kota Sungai Penuh

No	Intensif yang diterima (Rp)	Jumlah pegawai	Pesentase (%)
1	3.000 000	3	10,0
2	4,200 000	17	56,7
3	7.800.000	10	33,3
JUMLAH		30	100

Sumber: Dinas Sosial Kota Sungai Penuh 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas bahwa tingkat intensif pegawai negeri sipil Kota Sungai Penuh cukup tinggi, rata-rata dari pegawai menerima kompensasi kurang lebih diatas dua juta rupiah. Kompensasi pegawai juga sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai itu sendiri

Menurut Kartono (2010), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari penjelasan diatas dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan kepada pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.

Fenomena mengenai indikator Kemampuan Memotivasi Terhadap Kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Sungai Penuh dapat dilihat fenomena dari variabel kepemimpinan kerja adalah rendahnya tingkat hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai dinilai dapat memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai. Kurangnya motivasi

dari pimpinan bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya seperti tidak ada pemberian penghargaan atas pencapaian pegawai yang telah bekerja dengan baik sesuai dengan yang di harapkan, sehingga pegawai yang lainnya tidak termotivasi untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan. Kurang baiknya pimpinan dapat berdampak serius bagi intansi serta tingkat absensi dan keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. .Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas sehingga dapat menurunkan motivasi dari diri pegawai itu sendiri.

Menurut Siagian (2014) Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai.

Fenomena mengenai indikator fasilitas di Dinas Sosial Kota Sungai Penuh dapat dilihat dari kurangnya fasilitas yang memadai sehingga dapat menghambat pekerjaan para pegawai.

Penelitian sebelumnya oleh Rio Adi Prana (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun dengan Variabel Bebas (Independen Variabel).

Hasil Penelitian Adalah mengetahui bahwa Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Mempunyai Pengaruh Positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja di Dinas Sosial Kota Sungai penuh”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial secara simultan dan berapa besar pengaruh tersebut ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
3. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial secara parsial dan berapa besar pengaruh

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.
-

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi Intansi akademis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah menyusun kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau sebagai bahan referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

