

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Pengertian kinerja mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Menurut Miner (Sutrisno 2010), ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Setiap instansi, lembaga atau organisasi merupakan sekelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Sebuah instansi diharap mampu untuk mengembangkan sumber dayanya secara efektif dan kompeten agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dari sekian banyak sumber daya yang dibutuhkan dalam instansi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia terbilang sangat penting karena merupakan salah satu motor penggerak utama bagi operasi setiap organisasi.

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang yang dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 2 Tahun

2010 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang sebagaimana telah diubah oleh Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 9 Tahun 2014 mengemban tugas melaksanakan urusan pemerintahan dalam rangka pelaksanaan sebagian tugas Bupati di Bidang Perhubungan Sektor Lalu Lintas dan Angkutan Jalan serta Bidang Komunikasi dan Informatika. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang, sebagai sebuah organisasi pemerintahan daerah mempunyai Visi “Pada Tahun 2018 Pelayanan Bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika PRIMA (Poofesional-Inspiratif-Maju-Akuntabel)”. Untuk merealisasikan visi tersebut maka Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang perlu didukung oleh aparatur yang rajin dan berdedikasi tinggi.

Demikian halnya kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Sumedang masih kurang optimal. Hal itu dapat dilihat dari laporan kinerja dan lapran absensi pegawai DISHUBKOMINFO Kabupaten Sumedang 2016.

Berikut ini disajikan laporan kinerja pegawai instansi pemerintahan (LAKIP) Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang tahun 2016.

Tabel 1. 1

Data laporan kinerja pegawai instansi pemerintahan (LAKIP) Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang tahun 2016.

NO	Indikator	Satuan	Target	Realiasasi	Capaian (%)
1	Pembangunan Prasarana dan Fasilitas Perhubungan				
-	Ketersediaan Prasarana dan Fasilitas Perhubungan	Persen	75.00	17.44	23.23

-	Ketersediaan Peraturan/Dokumen Pendukung Bidang Perhubungan	Persen	48.53	41.93	86.40
2	Peningkatan Pelayanan Angkutan				
	Jumlah Orang yang Terangkut Angkutan Umum/Hari Selama 1 Tahun	Orang	3.895.161	3.245.247	93.61
3	Peningkatan Keselamatan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan				
-	Penurunan Tingkat Kecelakaan Lalu Lintas	Kejadian	325	261	80.31
4	Program Pengendalian dan Pengamanan Lalu Lintas				
-	Ketersediaan Fasilitas Lalu Lintas	Persen	50	73.26	133.19
NO	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
5	Rehabilitasi dan Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas LLAJ				
-	Keetersediaan Prasarana dan Fasilitas LLAJ yang Terpelihara	Kendaraan	55	43.82	79.67
6	Peningkatan Kelaikan Pengoperasian Kendaraan Bermotor				
-	Peningkatan KIR Angkutan Umum	Kendaraan	3.425	3.088	90.16
1	Kerjasama Informasi dengan Media Massa				
-	Frekuensi Pelaksanaan Desiminasi Informasi Nasional	Kecamatan	26	26	100
2	Pengembangan Aplikasi Sistem dan Konten Telematika				

-	Peningkatan Sistem Informasi Penyelenggaraan Pemerintahan Melalui Government	Prsen	40	30	75
-	Jumlah Pengunjung Web site www.sumedangkab.go.id	Orang	210.000	405.630	193.16
3 Pengembangan Sumberdaya Komunikasi dan Informatika					
-	Jumlah Penyiaran Radio/TV Lokal BTS	Radio/TV Lokal/BTS	310	329	106.13
4 Pengembangan Saranan Komunikasi dan Informatika					
-	Ketersediaan Sarana dan Prasarana Komunikasi dan Informatika	Persen	45	47.92	106.49
5 Pengembangan Pelayanan Komunikasi dan Informatika					
-	Pengadaan Barang dan Jasa Melalui LPSE	Hari	365	365	100
-	Jumlah Kegiatan yang Terinformasikan Melalui Layanan M-KAP	Kali	68	68	100
6 Pembinaan Telematika Daerah					
-	Jumlah Wilayah, Media Elektronik dan Media Komunikasi dan Media Komunikasi yang Terbina	Persen	71.17	70	98.36

7 Pengembangan Komunikasi, Informasi, dengan Media Massa					
-	Jumlah Jaringan Komunikasi Stasioner	Jaringan	7.310		Tidak Ada
-	Jumlah Jaringan Komunikasi Mobile	Jaringan	370.000	400.000	108.1
-	Rasio Wartel/Warnet Terhadap Penduduk	Rasio	0.21	0.21	100

Sumber : LAKIP Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang 2016

Keterangan :



: Urusan Perhubungan



: Urusan Komunikasi dan Informatika

Data Tabel 1.1 di atas, menunjukkan capaian kerja pegawai selama satu tahun pada tahun 2016. Capaian kerja yang sampai di tingkat 100 persen atau lebih dari 100 persen terhitung 9 program kerja. Dan sisanya belum tercapai sampai 100 persen. Disini jelas terdapat masalah dan kinerja pegawai harus di tingkatkan kembali.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak H. Teddy Mulyono, SH.,M.Si Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sumedang, terdapat beberapa kendala terkait capaian kerja pada tahun 2016, diantaranya :

“Masih banyak permasalahan yang terjadi di dalam kepengurusan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sumedang, yakni belum optimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam kegiatan yang ada di

masing-masing bidang, masih kurangnya kesadaran akan tugas individu atau kerjasama tim sebagai penunjang pencapaian kerja terutamanya dalam melayani masyarakat, dan masih kurangnya sumber daya yang berkualitas di bidang perhubungan dan informatika.

Berikut disajikan laporan absensi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang tahun 2016.

Tabel 1. 2

Data Laporan Absensi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang 2016

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase
Januari	325	22	7108	0.30
Februari	324	19	6122	0.31
Maret	327	20	6498	0.30
April	327	21	6817	0.30
Mei	330	20	6391	0.31
Juni	330	22	7210	0.30
Juli	326	16	5200	0.30
Agustus	326	21	6822	0.30
September	325	21	6814	0.30
Oktober	323	21	6737	0.30

November	323	21	6714	0.31
Desember	323	19	5892	0.32
Total				3.65
Rata-rata				0.30

Sumber : Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang 2016

Data Tabel 1.2 di atas, menunjukkan persentase absensi pegawai selama satu tahun yang mencapai 3.65% dengan rata-rata 0,30% setiap bulannya. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember 2016 yaitu sebesar 0.32%. Absensi yang di gunakan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang masih menggunakan sistem absesnsi manual, dimana sistem ini masih memiliki banyak kelemahan dan kecurangan bisa dilakukan dengan mudah karena tidak terintegrasi dengan sistematis secaa *real time* dan minimnya tingkat pengawasan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan dan dapat membuat pegawai mangkir disaat jam kerja serta kecurangan dalam absensi yang akan berakibatkan kepada kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dan mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tetentu. Kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang (Rivai dan Basri, 2005). Adapun beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*hubungan antar manusia*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai (Rukmana 2010) .

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak H. Teddy Mulyono, SH.,M.Si Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sumedang, terkait hubungan antar pegawai (*Hubungan antar manusia*) terdapat masalah yang sering terjadi di dalam organisasi instansi yaitu masih kurangnya komunikasi secara persuasif antar pegawai, sehingga masih sering ada kesalah pahaman antara yang dimaksud dengan apa yang dikerjakan sehingga hasil berbeda.

Dalam hal ini *Hubungan antar manusia* atau hubungan antar sesama manusia berperan penting untuk menciptakan iklim yang nyaman dan menyenangkan bagi pegawai. *Hubungan antar manusia* dalam organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, karena dengan melaksanakan *hubungan antar manusia* itu pimpinan dapat melakukan komunikasi dengan para pegawai secara baik. Sehingga dengan adanya komunikasi dan interaksi yang baik akan tercipta kinerja yang baik dalam instansi itu sendiri. Dengan adanya *hubungan antar manusia* para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para pegawainya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif (Efendy,2009).

Selain *Hubungan antar manusia* hal lain yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam instansi adalah kondisi lingkungan kerjanya itu sendiri. Kondisi lingkungan sendiri menurut Menurut Sedarmayati (2011) adalah “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak H. Teddy Mulyono, SH.,M.Si Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sumedang, adapun permasalahan terkait lingkungan kerja non-fisik di kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sumedang. Tingkat kenyamanan, jam kerja, beban kerja, dan kebosanan pegawai memang relatif tergantung individu masing-masing. Namun, memang harus lebih ditingkatkan kembali karena rata-rata pegawai tidak suka keadaan yang monoton. Sehingga perlu adanya suatu kegiatan maupun masukan yang bisa lebih memotivasi pegawai dan memberikan kenyamanan saat bekerja.

Dalam penelitian ini digunakan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Berikut disajikan data mutasi pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang 2016, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 1.3

**Jumlah Mutasi Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika
Kabupaten Sumedang 2016**

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai	Masuk	Mutasi
Januari	2016	325	0	0
Februari	2016	324	2	3
Maret	2016	327	5	2
April	2016	327	0	0
Mei	2016	330	3	0
Juni	2016	330	0	0
Juli	2016	326	0	4
Agustus	2016	326	0	0
September	2016	325	0	1
Oktober	2016	323	3	5
November	2016	323	0	0
Desember	2016	323	0	0
Jumlah			13	15

Sumber : Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang 2016

Data pada Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang masuk terhitung dari bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 berjumlah sebanyak 13 orang dan jumlah pegawai yang mutasi terhitung dari bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 berjumlah sebanyak 15 orang, hal ini menunjukkan adanya mutasi pegawai sebanyak 15 orang dan hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang, terkait mutasi pegawai itu dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas pegawai terurtamanya pelayanan kepada masyarakat, adapun sebab-sebab terjadinya mutasi terutamanya di pegawai PNS , diantaranya yaitu :

1. Permintaan karena keperluan pribadi, itupun rata-rata hanya pemindahan jabatan yang peringkatnya sama, pindah ke antarbagian maupun ke tempat lain sesuai persetujuan pimpinan instansi.
2. Alih tugas dimaksudkan karena pimpinan instansi untuk meningkatkan produktifitas pegawai dengan menempatkan pegawai sesuai kecakapannya.

Berdasarkan latar belakang di atas menunjukkan adanya hubungan antara variabel *hubungan antar manusia* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Hubungan antar manusia Dan Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang Tahun 2016”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebgaai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno (2010), ada beberapa aspek indikator kinerja yaitu kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hubungan antar manusia atau hubungan antar sesama manusia berperan penting untuk menciptakan iklim yang nyaman dan menyenangkan bagi pegawai. *Hubungan antar manusia* dalam organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, karena dengan melaksanakan *hubungan antar manusia* itu pimpinan dapat melakukan komunikasi dengan para pegawai secara baik. Sehingga

dengan adanya komunikasi dan interaksi yang baik akan tercipta kinerja yang baik dalam instansi itu sendiri. Dengan adanya *hubungan antar manusia* para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para pegawainya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif (Efendy,2009).

Kondisi lingkungan berperan secara langsung karena dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan, pegawai secara tidak sadar akan menikmati pekerjaannya dan lebih giat untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga instansi secara tidak langsung menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi dan produktifitas dalam instansi akan lebih optimal. Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Dalam penelitian ini digunakan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian ini mengidentifikasi masalah terkait Kinerja Pegawai yang dilihat dari visi Dinas perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang yaitu Pada Tahun 2018 Pelayanan Bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika PRIMA (Profesional, Inspiratif, Maju, dan Akuntabel)". Melihat dari kinerja pegawai pada tahun 2016 yang masih kurang optimal, maka dari itu diaharapkan untuk dijadikan tolak ukur untuk tahun selanjutnya agar visi dari "Dinas perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang yaitu Pada Tahun 2018 Pelayanan Bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika PRIMA (Profesional, Inspiratif, Maju, dan Akuntabel)" tercapai.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini membatasi masalah yang diteliti dan difokuskan pada pengaruh human relatin dan

kondisi lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kab. Sumedang pada periode 2016.

1.3 Rumusan Masalah

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

- a. Bagaimana gambaran *hubungan antar manusia* pada pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang ?
- b. Bagaimana gambaran kondisi lingkungan kerja non-fisik pada pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang ?
- c. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang ?
- d. Bagaimana pengaruh dari *Hubungan antar manusia* dan Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam proposal ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui gambaran *Hubungan antar manusia* pada pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang.
- b. Untuk mengetahui gambaran Lingkungan Kerja Non-Fisik pada pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang.
- c. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh dari Hubungan antar manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Untuk memberikan informasi tambahan mengenai *Hubungan antar manusia* dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Untuk menambah khasanah atau manfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia tentang *Hubungan antar manusia* dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang.

Andrian Firdaus, 2017

*PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu