

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Instansi pada hakikatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapai organisasi yang baik tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal.

Secara normatif upaya peningkatan kinerja telah dilakukan pemerintah melalui berbagai produk kebijakan, yang tertuang dalam bentuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan landasan hukum yaitu Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999. Dalam aplikasinya di tempat kerja telah pula diatur melalui mekanisme birokrasi yang didasarkan pada struktur organisasi. Pembinaan langsung Pegawai dilakukan oleh pemimpin kantor atau unit kerja, baik dalam hal pelaksanaan administrasi maupun mental spiritual bahkan juga pengetahuan dan keterampilan teknis kerja. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kePegawai ASNan dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aspek organisasi itu terutama pengorganisasian atau kePegawai ASNan. Sumber daya Pegawai ASN harus dikelola dengan baik untuk

meningkatkan kinerja pegawai agar menghasilkan tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional aparatur dalam melakukan pekerjaan khususnya dalam pemerintahan daerah sesuai dengan surat edaran menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia No 10 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja aparatur sipil negara. Selanjutnya Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 2014 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai ASN dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai ASN adalah sikap kerja, sikap Pegawai ASN yang baik menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lalu, sehingga sifatnya dinamis dan memberikan pengarahannya pada setiap tingkah laku Pegawai ASN. Apabila seorang Pegawai ASN dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang baik, mengerjakan dengan senang, penuh tanggung jawab dan tanpa paksaan, maka hasil pekerjaan yang dikerjakan akan baik dan sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi (Samsuri, 2015).

Kinerja Pegawai ASN yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi,

Pegawai ASN akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal yang paling penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja Pegawai ASN yang baik adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar Pegawai ASN (*Human Relations*). *Human Relations* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologi. *Human Relations* merupakan salah satu unsur penting dalam berkomunikasi. Dalam hal ini komunikasi telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran dan perasaan serta melakukan tindakan bersama. Ini berarti apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial.

Salah satu fakta yang terjadi dalam pentingnya *Human Relations* dalam organisasi yaitu pada pelayanan umum. Pelayanan umum yang dimaksudkan disini adalah pelayanan langsung. Hal ini dapat dipahami karena secara individual, masing-masing orang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, sehingga sikap yang diberikan bisa berbeda satu dengan yang lain. *Human Relations* sebagai media yang dapat menghilangkan kesenjangan komunikasi juga dapat digunakan dalam praktek manajemen lembaga/organisasi. Factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai ASN selain *Human Relationship* adalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan SDM ini ini merupakan meningkatkan keterampilan, kompetensi, motivasi, dan kepuasan karyawan, yang berujung pada peningkatan produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, dan pencapaian target organisasi, melalui pelatihan, bimbingan, dan lingkungan kerja positif yang dapat mempengaruhi kinerja bawahannya.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis merupakan badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Ciamis. Salah satu upaya Badan Pengelolaan Keuangan Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan, yaitu dengan menyediakan Data dan Informasi Keuangan Daerah yang berkualitas, sehingga memenuhi kebutuhan masyarakat akan informasi agar dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan atau kebijakan strategis.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kinerja Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis masih belum optimal, hal ini dapat diketahui dari data pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang Pegawai ASN sebagaimana tampak pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil pra survey Kinerja Pegawai ASN pada BPKD Kabupaten Ciamis:**

| No | Pernyataan                                                           | setuju | Tidak setuju |
|----|----------------------------------------------------------------------|--------|--------------|
| 01 | Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang sudah ditetapkan | 15     | 5            |
| 02 | Kuantitas/ hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan   | 16     | 4            |
| 03 | Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang diberikan oleh Atasan       | 16     | 4            |

|    |                                                                                     |    |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| 04 | Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang sudah ditentukan | 17 | 3 |
| 05 | Mempunyai tanggung jawab Dan komitmen dalam bekerja                                 | 18 | 2 |

*Sumber : BPKD Kabupaten Ciamis*

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa hasil para survey pada BPKD Kabupaten Ciamis menunjukan masih adanya permasalahan dalam kinerja, dari 20 orang Pegawai ASN belum sepenuhnya menyatakan setuju atas pernyataan yang berkaitan dengan kinerja Pegawai ASN. Kurang optimalnya kinerja Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis disebabkan faktor human relationship yang belum berjalan dengan baik, seperti kurangnya komunikatif antara pimpinan dengan bawahan, kurangnya partisipasi pimpinan dalam pemecahan masalah. Faktor lain yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis adalah Pengembangan SDM yang belum optimal.

Hal ini seperti hasil penelitian Asrifah (2015) menyatakan bahwa *human relationship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi. Dan penelitian menurut Nur Selviana (2018) menyatakan bahwa Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN di BPKD Kabupaten Takalar.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Relationship* dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai ASN ASN BPKD Kabupaten Ciamis.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya penyelesaian tugas, sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.
2. Hasil kerja atau kualitas kerja belum optimal, belum memenuhi standar yang sudah ditetapkan.
3. Minimnya pengetahuan yang dimiliki Pegawai ASN terhadap pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan belum memenuhi optimal.
4. Penyelesaian tugas dan pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.
5. Tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja belum optimal, sehingga menyebabkan kualitas kerja tidak sesuai.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *human relationship* terhadap kinerja Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis ?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis ?
3. Bagaimana pengaruh *human relationship* dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisi:

1. Pengaruh *human relationship* terhadap kinerja Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis.
2. Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis.
3. Pengaruh *human relationship* dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan yaitu ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan *Human Relationship* dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai ASN.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penulis melakukan penelitian ini dengan harapan agar penelitian berguna bagi berbagai pihak, diantara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat lebih dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kebijakan mengenai

*human relationship* dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi dalam menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang ingin mempelajari lebih dalam mengenai pengaruh *human relationship* dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai ASN.

3. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian mengenai Pengaruh *Human Relationship* dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKD Kabupaten Ciamis ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menangani kinerja Pegawai ASN pada BPKD Kabupaten Ciamis.