

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari organisasi yang menggerakkan dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Perkembangan yang terus berlangsung pada dunia menuntut manusia untuk lebih inovatif dan kreatif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan mengikuti perkembangan zaman. Sumber daya manusia merupakan aset penting, berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya dalam persaingan yang ketat bergantung pada sumber daya manusia tersebut untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi yang terorganisir secara optimal.

Human Relation merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Siagian (2019:6) *Human relation* adalah Keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal maupun informal, antara atasan dengan bawahan yang lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *teamwork* dan suasana kerja yang serasi dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam sebuah instansi, pegawai diharapkan dapat menjaga hubungan baik, termasuk pimpinan dan rekan kerja, *Human Relation* sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena melibatkan komunikasi yang meliputi pemikiran, perasaan, dan kerjasama dalam kinerja suatu pekerjaan. Hal ini untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis

sehingga pegawai nyaman dan fokus pada pekerjaannya, serta berdampak positif pada kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2021:23) Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua faktor konstruktif dan berkorelasi. Keduanya saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan. Kinerja pegawai akan rendah jika mereka kurang motivasi untuk memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai secara keseluruhan akan tinggi.

Menurut Afandi (2021:11) Disiplin Kerja adalah Suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan koisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja pada pegawai juga sangat dibutuhkan, karena tujuan organisasi akan sulit tercapai tanpa adanya disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerjanya.

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas kerja pegawai dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2021:84) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Prabumulih merupakan unsur penunjang Pemerintah Kota Prabumulih dalam menyelenggarakan pembinaan dibidang perumahan dan permukiman berdasarkan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Walikota. Untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman diperlukannya survey untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai *Human Relation* disana, maka dari itu pra-survey yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 36 jumlah pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

Berdasarkan pra-survey awal tentang *Human relation* diketahui bahwa di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman masih sering terjadi perbedaan pendapat, merasa paling benar dan ingin pendapatnya yang lebih dahulu digunakan. Akibatnya, lingkungan organisasi tidak lagi kondusif dan dapat mengganggu pegawai lain yang awalnya tidak terlibat.

Selain itu,terdapat banyak pegawai menjalin komunikasi baik terhadap atasan dan bawahan saja sedangkan komunikasi sesama rekan kerja belum terlaksana dengan baik, terdapat banyak pegawai kurang berupaya memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya. Untuk itu perlu diterapkan komunikasi yang baik karena

komunikasi merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, komunikasi yang efektif melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan yang dipahami dengan jelas dan membantu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan pada pra-survey tentang Motivasi kerja diketahui bahwa pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Prabumulih masih terbatasnya fasilitas keamanan seperti CCTV dan belum tersedianya pos keamanan yang menyebabkan tidak adanya tempat privasi antara pemborong atau tamu dengan pegawai ketika terjadinya konflik sehingga perdebatan dan penyelesaian masalah seringkali dilakukan diruangan yang sama dengan pegawai yang sedang bekerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai dan menurunnya tingkat motivasi pegawai. Selain itu, terdapat masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja pegawai di antaranya adalah ruangan yang sempit untuk pegawai dan tidak adanya ruangan untuk tamu, lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai maupun tamu yang datang, tetapi pada lingkungan kerja yang tidak sesuai dan tidak memuaskan akan menimbulkan berbagai masalah dan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja.

Terakhir, pada pra-survey tentang Disiplin kerja diketahui bahwa ada pegawai yang tidak tekun dalam melaksanakan tugas, karena ada beberapa pegawai merasa tidak tekun dalam melaksanakan tugas, hal itu berdampak pada hasil kerja pegawai, pekerjaan yang seharusnya berakhir hari ini, masih banyak yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Dan juga untuk ketepatan waktu, terdapat beberapa pegawai yang masih sering terlambat, dan hal tersebut

membawa dampak buruk kepada pegawai lain yang memiliki etika kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian-uraian dan permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Prabumulih**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka diperoleh rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Prabumulih baik secara parsial maupun simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka adanya tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini muncul dua kegunaan penelitian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, sehingga memungkinkan penelitian ini menjadi suatu acuan dan pemecahan masalah dari penelitian

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan akan dapat memperluas pengetahuan dan menambah wawasan tentang *Human relaton*, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Prabumulih.

b. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis yang diperoleh oleh penelitian ini adalah :

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan serta informasi khususnya mengenai pengaruh *Human relaton*, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Prabumulih.

2) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan, dan evaluasi yang berguna bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dan penyempurnaan dalam perkembangan proses pengambilan keputusan.

3) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya. Khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.