

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat perlu meningkatkan pengabdiannya dan kesetiaannya kepada Bangsa dan Negara. Upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil selalu dilakukan di setiap instansi. Diperlukan pegawai yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan di bidangnya, untuk itu perlu diadakan pengembangan bagi pegawai sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi pemerintahan.

Dinas Lingkungan Hidup dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Kedudukannya adalah sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan pada Daerah sesuai dengan visi, misi dan program Walikota sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti memiliki manfaat yang sangat penting. Setiap lembaga tentu menginginkan semua karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Jika tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Menurut Fahmi (2017) pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Pengawasan dilaksanakan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan serta mencegah terjadinya penyimpangan dan penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan yang dilakukan secara baik oleh pimpinan kepada bawahan mampu mendorong bawahan melakukan pekerjaan dengan kedisiplinan kerja yang tinggi. Pengawasan kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berjalan dengan baik akan mengurangi tingkat kesalahan para Pegawai Negeri Sipil sehingga disiplin kerja pegawai dapat tercapai semaksimal mungkin. Faktor ini sangat penting dalam meraih hasil yang diinginkan. Pegawai Negeri Sipil merupakan Aparatur Sipil Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Human realtion pada masa sekarang ini menjadi hal yang dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Tak dapat dipungkiri bahwa

hubungan antar manusia pada saat ini sangat sedikit terjadi karena perkembangan zaman yang sangat pesat dan teknologi.

Human Relations di dalam perusahaan penting karena merupakan jembatan antara pimpinan dan bawahannya ataupun sebaliknya. Menjalankan kegiatan *Human Relations* salah satunya adalah dengan memperlakukan karyawannya secara manusiawi, karena karyawan adalah seorang manusia seutuhnya bukan mesin pekerja yang diperlakukan sesuka hati pemimpin, selain itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawannya seperti memperhitungkan keberadaannya sehingga karyawan merasa diakui.

Menurut Yuningsih (2011), *Human Relation* bertujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial. Salah satu penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *Human Relation* terhadap kinerja yaitu menurut Dwi Afrian (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Human Relation terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Menurut Suprihanto (1996), konsep dasar teori motivasi adalah seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memproleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Konsep ini

berarti bahwa seorang akan menurun semangatnya dalam bekerja, apabila imbalan yang berbentuk natural maupun uang tidak terpenuhi.

Menurut Hasibuan (2008), Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap karyawan memiliki keinginan untuk bekerja keras yang dapat mencapai hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan yang tinggi. Salah satu penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan kinerja yaitu menurut Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo masih belum maksimal.
2. Pengawasan pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo masih perlu untuk ditingkatkan.

3. *Human Relation* pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo masih belum memadai dan perlu ditingkatkan.
4. Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo masih belum termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pengawasan, *Human Relation* dan Motivasi.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo?
2. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo?
3. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo?
4. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo?