

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah menjadi hal yang baru dari manusia. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia adalah yang merupakan agen-agen aktif yang akan mengumpulkan modal, mengeksploitasi sumber-sumber daya alam, membangun berbagai macam organisasi sosial, ekonomi dan politik serta melaksanakan pembangunan. Dari pengertian diatas penulis dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dan mempunyai peranan penting dalam organisasi untuk bisa membantu mencapai tujuan dan manusia adalah yang punya peranan penting dalam organisasi.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut Matthewman & Matignon dalam Gaol (2014:696) modal manusia sebagai akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut - atribut kekuatan pekerja lainnya yang relevan di dalam kekuatan pekerja

sebuah organisasi dan memacu produktivitas, kinerja dan pencapaian tujuan strategis.

Menurut Becker dalam (Winy 2012), Modal Manusia adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal yang menghasilkan pengembalian dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi.

Menurut Malhotra dan Bontis (2014:7) dalam Iwan sukoco (2017) mengatakan modal manusia merupakan segala sifat yang tersedia didalam manusia, mencakup pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambahan dikontribusikan oleh modal manusia dalam menjalankan tugasnya akan memberikan pendapatan berkelanjutan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manusialah yang mempunyai modal paling penting dalam perusahaan. modal yang dimiliki oleh manusia yaitu segala sifat dasar didalam setiap seseorang seperti pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan keahlian.

Menurut John Mayer dan Natalie (Wibowo 2016) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi

merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan pegawai dan organisasi untuk beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya.

Witjaksono (2013), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi. Komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor.

Menurut Wibowo (2016 : 415) Kepuasan Kerja adalah Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Robbins dalam Wibowo (2016:415) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pembahasan tentang Kepuasan Kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku

karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan agresif yang pasif.

Suatu organisasi mempunyai tujuan yang berbeda dan dibentuk maka berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi dan misi tersebut manusia menjadi faktor strategis sehingga suatu organisasi perlu menginvestasikan bahwa pegawai memiliki informasi, keterampilan, dan kompetensi yang mereka dibutuhkan untuk berkerja secara efektif dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dengan kompleks investasi tersebut termasuk investasi sumber daya manusia melalui pemahaman Modal Manusia dalam meningkatkan kepuasan pegawai dan kerja pegawai. Untuk itu organisasi perlu melihat kebutuhan pegawai dan memastikan kebijakan yang menyangkut modal manusia sesuai dengan tujuan organisasi dan pegawai perusahaan yang ingin bertahan dalam jangka Panjang, memerlukan pegawai yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan kerjanya agar selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:196) kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Sinambela (2016:483) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 1.1**Tingkat Jabatan Dan Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan
Taebenu Kabupaten Kupang**

Jabatan	Pendidikan				Jumlah Pegawai	Rincian Pendidikan
	SMA	D3	S1	S2		
PLT CAMAT	-	-	1	-	1	Sarjana Sosial
SEKCAM	-	-	1	-	1	Sarjana Sosial
KASIE PM	-	-	1	-	1	Sarjana Ilmu Politik
KASIE EKOBANG	-	-	1	-	1	Sarjana Peternakan
KASIE PPU	-	-	1	-	1	Sarjana Ekonomi
KASIE Pem	-	-	-	1	1	Magister Manajemen
KASUBAG UKK	1	-	-	-	1	SMA
KASUBAG PDE	-	-	1	-	1	Sarjana Sosial
KASIE TRANTIP	-	-	1	-	1	Sarjana Sosiologi
STAF	10	2	7	-	18	SMA (10) D3 (2) Sarjana Hukum (2) Sarjana Sosial (3) Sarjana Ekonomi (1) Sarjana Peternakan (1)
JUMLAH					27	

Sumber data: Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat lihat bahwa masih ada satu pegawai yang merangkap dua jabatan dan penempatan pegawai masih ada yang tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan dan keahlian dari pegawai diantaranya: Pelaksanaan tugas Camat (PLT Camat) dan Sekretaris Camat (Sekcam) dua jabatan ini masih di rangkap oleh satu pegawai dan mempunyai latar belakang Pendidikan sarjana sosial yang sesuai dengan jabatannya, Kasie Pemberdayaan masyarakat (PM) mempunyai latar belakang pendidikan sarjana ilmu politik, akan tetapi keahliannya tidak sesuai dengan jabatannya,

Kasie ekonomi dan pembangunan (Ekobang) mempunyai latar belakang Pendidikan sarjana peternakan, akan tetapi keahliannya tidak sesuai dengan jabatannya, Kasie Prasarana dan pelayanan umum (PPU) mempunyai latar belakang pendidikan sarjana ekonomi sesuai dengan jabatannya, Kasie Pemerintahan (Pem) mempunyai latar belakang Pendidikan magister manajemen yang sesuai dengan jabatannya.

Kasubag umum keuangan dan kepegawaian (UKK) mempunyai latar belakang tamatan SMA, akan tetapi keahlian tidak sesuai dengan jabatannya, Kasubag Program data dan evaluasi (PDE) mempunyai latar belakang Pendidikan sarjana sosial sesuai dengan jabatannya, Kasie ketentraman dan perlindungan masyarakat (TRANTIP) mempunyai latar belakang Pendidikan sarjana sosial sesuai dengan jabatannya, staf mempunyai latar belakang Pendidikan tamatan SMA, D3, sarjana hukum, sarjana sosial, sarjana ekonomi dan sarjana peternakan sesuai dengan jabatannya.

Dari data diatas masalah yang di temukan adalah adanya pegawai yang merangkap dua jabatan dan penempatan pegawai masih tidak sesuai dengan Pendidikan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Sehingga keahlian yang dimiliki oleh pegawai tidak dapat dimanfaatkan dengan sebaiknya, dan berdampak pada kurangnya komitmen kerja dan kepuasan kerja sehingga kinerja pegawai dapat menurun dan berdampak juga pada kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadel Muhammad Reza Piliang (2015) yang berjudul Pengaruh Modal manusia, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 5 Semarang, berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian menurut Abdul Latief et al. (2019) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji F diperoleh $F_{sig} < 5\%$ ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa, serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 33,4% komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Sri Wahyudi I Gede dan Adnyana Sudibya (2016) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja

Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. Berdasarkan Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, modal manusia dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Modal Manusia, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang**

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan Pengaruh Modal Manusia Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang

1.3 Persoalan Penelitian

Adapun yang menjadi persoalan penelitian yaitu sebagai berikut

- 1) Apakah Modal Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang ?
- 2) Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang ?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan penelitian

Berdasarkan persoalan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Modal Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang
- 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang.

1.4.2. Manfaat penelitian

- 1) Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penelitian serta sebagai bahan referensi khususnya Pengaruh Modal Manusia Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang

- 2) Manfaat praktis

Secara praktis di harapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang dalam memperhatikan modal manusia, komitmen kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.