

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang paling utama dan harus dikelola dengan baik dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Tujuan organisasi akan dapat tercapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai (Tambulana, 2018:1).

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang penting serta menentukan efektif atau tidaknya kinerja suatu instansi. Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada (Murbijanto, 2013:2).

Setiap organisasi menginginkan setiap pegawainya bekerja dengan baik agar hasil yang dihasilkan dapat optimal, tetapi pada kenyataannya setiap pegawai tidak selamanya dapat melakukan pekerjaan dengan benar (Hidayat dan Ferdiansyah, 2011:380). Oleh karena itu, pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting untuk dijadikan sebuah sumber daya organisasi salah satunya adalah *human capital*. Pengukuran kinerja organisasi tidak selalu terfokus kepada sektor keuangan saja (Mayo, 2000:8). Pengetahuan juga dapat dijadikan sebagai alat pengukuran tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak kinerja dari organisasi tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* juga merupakan inti dari suatu kinerja organisasi. Sebagaimana kinerja organisasi yang baik, dapat dilihat dari pengelolaan *human capital*-nya. Aset pengetahuan yang dimiliki organisasi terdapat pada sumber daya manusia (*human capital*). Pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*) yang baik, dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai aset atau modal sebuah organisasi.

Pemanfaatan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai modal utama organisasi dapat membuat tercapainya tujuan dari organisasi. Aktivitas yang dapat digunakan untuk memudahkan pencapaian suatu organisasi adalah salah satunya pelaksanaan target kinerja karyawan di dalam organisasi. Sumber daya manusia atau *human capital* mempunyai lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* (Hanafi, 2020:3). Setiap komponen dari *human capital* tersebut memiliki peranan yang berbeda-beda dalam menciptakan *human capital* di dalam organisasi yang pada akhirnya akan menentukan nilai dari suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang digunakan untuk mendukung keberhasilan kinerja organisasi bukanlah sumber daya manusia berkompentensi rendah. Bahkan sebaliknya, sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam kinerja organisasi haruslah sumber daya manusia multi dimensi dan memiliki semangat kerja yang tinggi demi mencapai suatu target tertentu.

Sumber daya manusia (*human capital*) memegang peran penting bagi jalannya suatu organisasi. Karena di dalam organisasi, sumber daya manusia (*human capital*) akan menjadi sistem penggerak organisasi atau dengan kata lain sebagai sistem kinerja organisasi. Peran manusia sebagai *human capital* organisasi sangatlah penting. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, sumber daya manusia (*human capital*) sangat dibutuhkan untuk

diolah menjadi sumber daya yang bernilai tinggi dan mempunyai kompetensi yang tinggi. Human capital manusia adalah aset terpenting di dalam organisasi bukan hanya sebagai slogan yang dicantumkan pada visi dan misi organisasi. Pemimpin di dalam organisasi tidak hanya melihat organisasi sebagai sebuah organisasi yang berisi pengetahuan dan keterampilan unik.

Timbulnya istilah bahwa pengetahuan sebagai sumber daya di dalam organisasi yang strategik didasarkan pada kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing organisasi (Nugraha dkk, 2017:7). Karena hal tersebut merupakan sesuatu hal yang bernilai langka dan sulit ditiru oleh para kompetitor, dan tidak dapat di gantikan oleh jenis sumberdaya lain. *Human capital* diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada organisasi dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar organisasi.

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif organisasi untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, dimana akan meningkat jika organisasi mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawainya (Endri, 2020:180).

Dengan adanya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta ketrampilan tersebut maka diharapkan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang akan memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui tingkat pendidikan seseorang dapat dengan mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian, karena orang yang berpendidikan akan menggunakan pikirannya secara kritis, seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempunyai pemikiran yang lebih maju. Pengalaman kerja dapat lebih mempunyai kemampuan fisik maupun mental, untuk dapat menyelesaikan tugas yang

menjadi tanggung jawabnya. Dan keterampilan karyawan akan mudah menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat dan benar (Triatmaja, 2016:3).

Nalbantian *et al* (2004) dalam Armstrong (2006) mendefinisikan *human capital* sebagai “persediaan dari kumpulan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas dan atribut pekerja lainnya” dan berpendapat bahwa *human capital* juga mencakup memberi nilai pada setiap atribut ini serta menggunakan pengetahuan secara efektif untuk mengelola organisasi”. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Schultz (1971), *human capital theory* di dasarkan asumsi bahwa pendidikan formal sangat terkait dan dibutuhkan untuk meningkatkan kapasitas produksi organisasi. Atau dalam kata lain, populasi yang berpendidikan merupakan populasi yang produktif.

Salah satu ukuran yang dapat mentukan baik dan buruknya penerapan *human capital management* di suatu organisasi juga ditentukan oleh bagaimana kapasitas pembelajaran (*learning capacity*). Kinerja erat kaitannya dengan tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan. Dengan mengikuti pelatihan, diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk mengerjakan sesuatu yang terbentuk menjadi lebih efektif dan efisien (Gaol, 2014:8). Tingkat pendidikan seseorang yang meningkat, akan bertambah tinggi pula kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Retnowulan (2017:105) menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang lain juga mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wadjedi dan Novianti (2018:14) menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sena dkk, (2019:555) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *human capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peran human capital maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Selain *human capital*, Salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja dari seorang pegawai (Muamar, 2017:9).

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai. Seorang pegawai dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, dan hasrat yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempat kerja (Nasution, 2009:49). Lebih lanjut Greenberg dan Baron (2002:3) kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Realitanya banyak dijumpai pegawai yang kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan dalam bekerja merupakan persoalan yang harus ditangani secara serius oleh pihak instansi.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan diri mereka sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya (Muamar, 2017:9). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapat (Sanudin dan Widjojo, 2013:218).

Penelitian yang dilakukan oleh Yusmanita (2013:79) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain yang juga dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015:623) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Tentama (2015:7) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai yang dirasakan, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Begitu

pun sebaliknya, Semakin rendah kepuasan kerja pegawai yang dirasakan, maka akan semakin rendah kinerjanya.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan adalah keseluruhan kegiatan yang termuat dalam suatu tahun periode sehingga perlu di jabarkan secara jelas tentang tugas pokok dan fungsi. Lingkungan perlu dipertahankan dan di terapkan berbagai pembinaan, pemantauan, pengawasan, pengendalian dan penegakan hukum terhadap berbagai kegiatan yang menimbulkan dampak terhadap lingkungan. Hal ini perlu diterapkan mengingat lingkungan hidup sebagai suatu sistem yang memiliki daya dukung dan daya tampung yang tidak terbatas. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2009 tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan Hidup, bahwa lingkungan hidup yang baik dan sehat merupakan hak asasi setiap warga Negara Inonesia.

Pengamatan awal penulis, subjek dari penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Tidore Kepulauan, yang terletak di Jalan Patimura, Kelurahan Gamtufkange Kecamatan Kota Tidore Kepulauan. Berdasarkan wawancara atau observasi langsung terhadap 5 orang responden dapat di ungkapkan bahwa mereka merasa kurang puas atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan yang di berikan pekerjaan yang terlalu banyak kepada pegawai pada hal mereka sudah mempunyai tugas jabatan tersendiri, pimpinan atau atasannya memberikan tugas tambahan hal ini akan berpengaruh, kepuasan kerja terhadap kinerja seorang pegawai itu sendiri, begitu pula tunjangan yang di berikan kepada mereka seringkali di bayarkan tidak tepat waktu (mengalami keterlambatan) sehingga banyak pegawai yang kurang bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Selain itu kurangnya pembinaan tersebut menyebabkan pegawai cenderung mengabaikan pekerjaannya, pada hal mereka mempunyai ide-ide atau keterampilan yang cukup bagus dari beberapa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, Kondisi ini dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai, rendahnya kepuasan kerja dan *human capital* yang ditunjukkan dari sikap pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan fenomena yang ada di atas, maka diperoleh keterangan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena

kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan kurang nyaman, dimana para pegawai merasa beban pekerjaannya terlalu berat dan ditempatkan bukan pada bidang atau profesinya. sehingga para pegawai tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keterampilan, ide-ide seorang pegawai dalam pekerjaannya atau disebut dengan (*human capital*), selain itu yang menjadi penyebab adalah rendahnya dukungan yang diberikan oleh pegawai atau rekan kerjanya untuk memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga hal ini menimbulkan persepsi antara anggota organisasi, pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi suatu situasi tertentu. Dengan kata lain, adanya sistem pemberian penghargaan atau insentif yang baik terhadap kinerja pegawai maka secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik karena secara naluri manusia bekerja untuk memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti ingin menguji kembali sejauh mana "***Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan***".

1.2. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan?
3. Apakah *human capital* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah;

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian SDM tentang pengaruh human capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi terkait diharapkan menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja sehingga program-program kerja dapat teroptimalisasi dengan baik.