

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ataupun organisasi adalah karyawan itu sendiri. Para karyawan dalam sebuah perusahaan, tentu harus bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah mereka miliki agar dapat mencapai kinerja karyawan yang diinginkan. Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi pegawai 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.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *human relation*. Menurut Jalaluddin dalam Widdi Ega (2010), *Human Relation* (hubungan antar manusia) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama. *Human relation* (hubungan antar manusia) dalam suatu organisasi merupakan hal utama karena merupakan penghubung antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Terciptanya hubungan yang baik dan harmonis dalam suatu organisasi akan menciptakan kepuasan dan semangat kerja para pegawai dan secara otomatis kinerja para pegawai pun akan meningkat.

Meningkatnya kinerja para pegawai tidak terlepas dari adanya kegiatan *Human Relation* yang membuat orang-orang yang terlibat dalam organisasi saling berinteraksi secara pribadi tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi. Keberhasilan dalam *Human Relation*

dapat terlihat dengan adanya kerja sama yang kompak antara pimpinan dengan karyawannya. Para karyawan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, seorang pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengarahkan, membina dan membantu menciptakan situasi dan suasana kerja menyenangkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kinerja yang baik pun dapat meningkat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa pegawai di Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan, *Human Relation* (hubungan antar manusia) yang terjadi di dalam dinas sangat kurang efektif, hal ini disebabkan karena kurangnya saling mendukung terhadap sesama karyawan dalam bekerja sama, terdapat beberapa kelompok yang berbeda antar pegawai, baik antar pegawai sesama PNS, pegawai PNS dengan pegawai honor, bahkan sesama pegawai honor dan terjadi persaingan antar pegawai. Dengan *Human Relation* (hubungan antar manusia) yang kurang efektif di dalam dinas, maka tujuan yang telah ditetapkan dinas pun akan sulit untuk dicapai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Veithzal Riva'i (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hadad Nawawi (1998) yang menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang

atau kelompok dapat dihindari. Dilihat dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bentuk ketaatan karyawan dan ketersediaan karyawan dalam menaati aturan dan norma-norma sosial yang berlaku di tempat kerja dan disiplin juga adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan kedisiplinan yang tinggi juga menunjukkan kualitas dan integritas karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi demi tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian insentif. Selain gaji pokok yang di terima oleh pegawai pemberian tambahan penghasilan atau biasa di sebut insentif juga dapat menjadi nilai lebih dalam menunjang kebutuhan hidup pegawai di suatu organisasi. Oleh karena itu, insentif juga sangatlah memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja seorang pegawai di dalam suatu organisasi walaupun kenyataannya insentif juga memiliki masalah dalam nilainya karena tidak sebanding dengan kenaikan harga barang atau jasa yang sering terjadi saat ini.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2007:59) Insentif adalah untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja mereka berbeda. Sedangkan pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawannya. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan personil atau karyawannya. Personil atau karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan

para personilnya atau pegawainya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa pegawai di Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan, pemberian insentif di dinas tersebut hanya berupa uang transportasi dinas luar, dimana bagi pegawai PNS rincian uang transportasi yang diberikan sebesar Rp.100.000 untuk satu kali dinas luar, sedangkan rincian uang transportasi yang diberikan kepada pegawai honor sebesar Rp.800.000 untuk satu bulan. Insentif yang di berikan pihak dinas kepada para pegawai honor di anggap tidak efektif karena dalam waktu satu bulan para pegawai honor tersebut sering melakukan dinas luar, dan uang transportasi yang diberikan di rasa kurang. Hal ini sangat berdampak kepada semangat kerja dan kinerja pegawai, pegawai menjadi kurang semangat karena pihak dinas kurang memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para personilnya atau pegawainya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) beralamat di Jalan Raya Sungai Selan Km 6.5 Desa Pedindang Kecamatan Pangkalan Baru, Kabupaten Bangka Tengah, Provinsi Bangka Belitung. Dinas KPHP Sungai Sembulan ini bergerak dibagian pengelolaan hutan. Awal di bentuknya Dinas KPHP Sungai Sembulan ini karena laju deforestasi dan degradasi yang disertai konflik yang mengakibatkan kerusakan hutan di Kabupaten Bangka Tengah. Degradasi hutan ini terjadi sebagai akibat dari kegiatan pertambangan timah melalui pinjam pakai kawasan hutan serta perusakan hutan untuk kegiatan pemukiman, perladangan, perkebunan sawit dan adanya penebangan liar yang dilakukan oleh para pihak yang tidak memiliki izin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu. Upaya pengelolaan hutan dilakukan untuk memperoleh manfaat yang optimal dari hutan dan kawasan hutan bagi kesejahteraan masyarakat.

Dinas KPHP Sungai Sembulan didukung dengan jumlah pegawai PNS sebanyak 14 orang dan pegawai honor sebanyak 26 orang. Adapun bagian didalam Dinas KPHP ini yaitu Polisi Hutan, Penyuluh Kehutanan, Pengamanan Hutan dan Bakti Rimbawan.

**Tabel I.1 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin pada Dinas KPHP Sungai Sembulan**

No	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan
1	SMA/SMK	12	9
2	DII	3	0
3	DIII	3	0
4	S1	10	3
Jumlah		28	12

Sumber: Dinas KPHP Sungai Sembulan, 2017

Berdasarkan dari tabel I.1 dapat dilihat dari tingkat pendidikan akademis pegawai pada Dinas KPHP Sungai Sembulan dengan jumlah pegawai sebanyak 40 orang, yang diantaranya terdapat 28 orang laki-laki dan 12 orang perempuan, bahwa terdapat 21 orang pegawai dengan pendidikan SMA/SMK, 3 orang pegawai dengan pendidikan DII, 3 orang pegawai dengan pendidikan DIII, 13 orang pegawai dengan pendidikan S1.

**Tabel I.2 Absensi Pegawai Dinas KPHP Sungai Sembulan Periode Juli-Desember 2016**

Ket	Absensi				
	Sakit (S)	Izin (I)	Absen/Alpa (A)	Dinas Luar (DL)	Cuti (CT)
Jumlah	30 orang	38 orang	23 orang	9 orang	15 orang

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan data pada tabel I.2 tingkat absensi pegawai Dinas KPHP Sungai Sembulan pada periode Juli-Desember 2016 dengan jumlah pegawai sakit (S) sebanyak 30 orang, jumlah pegawai yang izin (I) sebanyak 38 orang, jumlah pegawai yang alpa/tanpa keterangan (A) sebanyak 23 orang, jumlah pegawai yang dinas luar (DL) sebanyak 9 orang dan jumlah pegawai yang cuti (CT) sebanyak 15 orang.

**Tabel I.3 Target Pencapaian Kinerja dalam Kegiatan Pegawai pada Dinas Kesatuan Pengelolaan Hasil Produksi Sungai Sembulan**

Data Peneliti,	No	Jenis Kegiatan	Satuan	Pencapaian (%)	Sumber: Diolah 2017
	1	Pengecekan Lahan Masyarakat	Lahan	40	
	2	Sosialisasi Penyusunan RKU-RKT HTR	Sosialisasi	60	
	3	Inventarisasi Potensi Kebun HTR	Inventarisasi	40	
	4	Pengecekan Lahan Kemitraan Kelompok Tani Suka Maju Binaan KPHP Sungai Sembulan	Lahan	50	
	5	Pengukuran KTH PERMAI dan Pemetaan	Pengukuran	65	
	6	PATROLI Pengamanan Hutan RHL(Reklamasi)	Patroli	55	
	7	Pengecekan lahan Masyarakat	Lahan	55	
	8	Sosialisasi dan Pelatihan Pembuatan Bokashi	Pelatihan	80	
	9	Sosialisasi penyusunan Rencana Kerja Umum (RKU)/Rencana Kerja Tahunan (RKT) IUPHHK-HTR Desa Katis	Sosialisasi	50	
	10	Pengukuran dan pengecekan kebun Masyarakat	Pengukuran	45	
	11	Patroli Tambang Timah ilegal	Patroli	45	
	12	Sosialisasi Perusakan dan Perlindungan Hutan	Sosialisasi	70	
	13	Bimbingan Teknis (BIMTEK	BIMTEK	75	
	14	Review RPH Jangka Pendek KPHP Sungai Sembulan	Review	50	

Berdasarkan tabel I.3 diatas, dapat dilihat kinerja dalam kegiatan pegawai periode Juli-Desember pada Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan masih banyak tugas-tugas yang belum terealisasi semaksimal mungkin.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada obyek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 15 orang pegawai pada Dinas KPHP Sungai Sembulan.

**Tabel I.4 Hasil Pra-Penelitian terhadap 15 Orang Pegawai Dinas KPHP Sungai Sembulan**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah saudara merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan dan dapat meningkatkan kinerja saudara?	Ya : 5 Ragu-ragu : 8 Tidak : 2	Ya : 33,3% Ragu-ragu : 53,3% Tidak : 13,3%
2	Apakah saudara menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja meski saudara dalam posisi yang benar?	Ya : 3 Ragu-ragu : 5 Tidak : 7	Ya : 20% Ragu-ragu : 33,3% Tidak : 46,6%
3	Apakah seluruh peraturan yang telah ditetapkan didalam organisasi dapat dipahami oleh seluruh pegawai?	Ya : 5 Ragu-ragu : 6 Tidak : 4	Ya : 33,3% Ragu-ragu : 40% Tidak : 26,6%
4	Apakah seluruh pegawai telah mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak Dinas KPHP Sungai Sembulan?	Ya : 4 Ragu-ragu : 7 Tidak : 4	Ya : 26,6% Ragu-ragu : 46,6% Tidak : 26,6%
5	Apakah insentif yang diberikan pihak dinas sudah cukup adil?	Ya : 3 Ragu-ragu : 8 Tidak : 4	Ya : 20% Ragu-ragu : 53,3% Tidak : 26,6%
6	Apakah pemberian insentif akan mempengaruhi kinerja semakin baik?	Ya : 9 Ragu-ragu : 3 Tidak : 3	Ya : 60% Ragu-ragu : 20% Tidak : 20%
7	Apakah saudara merasa seluruh pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik?	Ya : 3 Ragu-ragu : 6 Tidak : 6	Ya : 20% Ragu-ragu : 40% Tidak : 40%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan jawaban responden pada Pra-Penelitian, banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan *Human*



*Relation*, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif karyawan pada Dinas KPHP Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang *human relation*, disiplin kerja pemberian insentif dan kinerja pegawai Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah?
2. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah?
4. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah?

5. Apakah *human relation*, disiplin kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas, adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang diteliti hanya dibatasi pada tingkat *human relation*, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah.
2. Penelitian dilakukan di Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah yang berlangsung mulai Januari 2017 sampai dengan selesai.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan gambaran tentang *human relation*, disiplin kerja dan pemberian insentif dan kinerja pegawai Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *human relation*, disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pemahaman teori tentang pengembangan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh *human relation*, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi dinas terkait yaitu Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Sungai Sembulan, agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai nya, dengan cara memperhatikan *human relation*, disiplin kerja, pemberian insentif pada pegawai.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan agar pegawai dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan antara *human relation*, disiplin kerja dan pemberian insentif dengan kinerja

pada pegawai serta memberi motivasi agar pegawai dapat berperilaku dengan baik, menjalin hubungan yang harmonis sesama pegawai agar tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan dasar teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional, dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, uji instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini menguraikan gambaran umum tentang Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah Sungai Sembulan dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

#### **BAB V PENUTUP**

Di dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

