

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

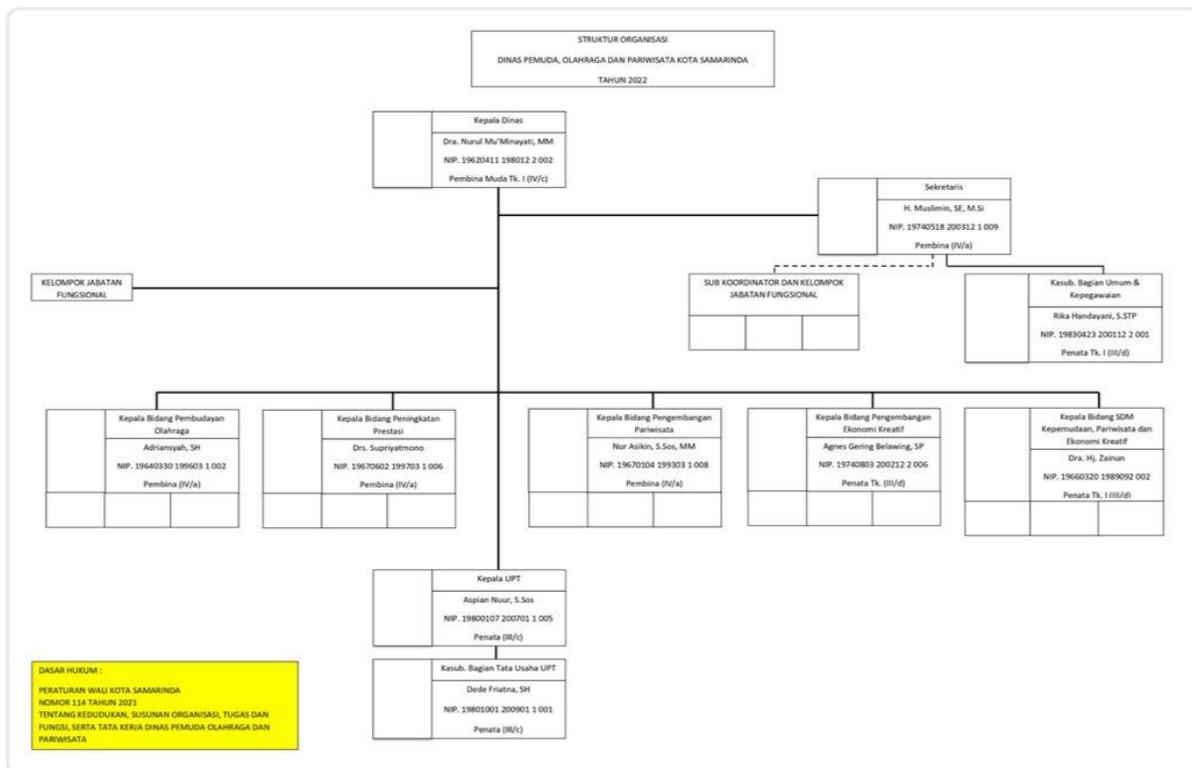
Sumber Daya Manusia merupakan proses penyelesaian masalah dengan melibatkan berbagai pihak seperti karyawan, manajer, dan pekerja lainnya dengan tujuan membantu organisasi perusahaan meraih tujuan yang telah ditetapkan serta mendukung kegiatan sumber daya manusia. Mempertahankan dan menarik karyawan terbaik adalah prioritas utama setiap bisnis di tengah iklim ekonomi yang kejam saat ini. Keberhasilan suatu organisasi dalam memenuhi maksud, visi, dan sasarannya bergantung pada praktik manajemen sumber daya manusianya. *Human resource* atau dikenal juga dengan Sumber Daya Manusia dianggap sebagai komponen kunci dalam manajemen dan dipandang sebagai aset yang krusial untuk keberhasilan suatu organisasi (Amelia *et al.*, 2022). Menurut Halisa (2020) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terstruktur dan menyeluruh. Ini berarti melakukan perencanaan strategis dan sistematis terkait dengan proyeksi kebutuhan tenaga kerja dimasa depan, baik dari segi kualitas dengan memanfaatkan sumber informasi yang relevan. Apabila manajemen sumber daya manusia tidak optimal, mencapai tujuan dan rencana strategis perusahaan akan menjadi tantangan. Manajemen Sumber Daya Manusia mengutamakan tenaga kerja yang kompeten, potensial, loyal, dan berdedikasi tinggi terhadap kesinambungan organisasi.

Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan guna meningkatkan kinerja pegawai ialah hubungan interpersonal. Dalam kehidupannya manusia selalu membutuhkan interaksi dan pertemuan dengan orang lain, untuk bisa diterima dan berinteraksi dengan baik individu perlu aktif dalam membina hubungan dengan orang lain. Di berbagai konteks, termasuk di lingkungan kerja, hubungan interpersonal memiliki peran yang signifikan. Hubungan Interpersonal merujuk pada interaksi antar individu dengan individu lainnya, sesuai dengan fitrah manusia yang merupakan makhluk sosial. Ini menegaskan bahwa pada kehidupan sehari-hari semua orang akan mengalami hubungan interpersonal. Hubungan Interpersonal merupakan interaksi antara individu dengan individu lainnya dengan konteks pekerjaan dalam struktur organisasi, yang bertujuan untuk mendorong Kerjasama yang produktif guna mencapai kepuasan secara ekonomi, psikologis, dan sosial (Eni Wismaningsih, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kesuksesan organisasi ialah gaya kepemimpinan. Menurut Wibowo *et al.*, (2022) menjelaskan dimana pola perilaku yang dipergunakan individu dengan mempertimbangkan kelebihan dan kelemahannya ialah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dapat mengarahkan, memotivasi, dan mengoptimalkan potensi bawahannya. Pemimpin yang fokus pada karyawan mempengaruhi kinerja kelompok dengan cara mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja dengan efisien serta efektif guna meraih tujuan organisasi. Penilaian kerja juga dapat menjadi indikator bagi kinerja pegawai dalam organisasi. Penilaian kerja ialah proses evaluasi pegawai dalam melakukan tugas mereka dengan membandingkan terhadap standar dimana telah ditetapkan, dan berikutnya mengomunikasikan hasil evaluasi yang dilaksanakan. Penilaian kerja yang adil dan objektif juga

dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk memberikan semua kemampuan serta keterampilan terbaik mereka demi mencapai tujuan organisasi (Marlinda *et al.*, 2021).

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda perlu menerapkan sejumlah strategi seperti merealisasikan program kerja operasional yang pelaksanaannya terangkum dalam aktivitas maupun kegiatan yang menguraikan kebijakan iuran sebagai pedoman pencapaian sasaran serta tujuan yang mendukung terwujudnya misi maupun visi, karena keberhasilan kinerja sebuah instansi secara keseluruhan seringkali bergantung pada kualitas kinerja para pegawainya. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang menjalankan tugasnya dan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu hubungan interpersonal, penilaian kerja, dan gaya kepemimpinan. Kemampuan individu mencakup tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Manajemen kinerja memiliki manfaat bagi berbagai pihak, termasuk pimpinan, pegawai, dan organisasi secara keseluruhan (Chusminah & Haryati, 2019). Dilingkungan instansi pemerintahan seperti Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dimana pengolahan data memiliki peran penting, diperlukan peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai dapat dilakukan dengan membangun hubungan yang baik antar individu pegawai, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui penilaian kerja yang menyoroti kualitas kerja pegawai, serta menciptakan hubungan positif antara karyawan dan pimpinan melalui gaya kepemimpinan yang efektif.



**Gambar 1** Bagan Struktur Organisasi Kepengurusan Disporapar Samarinda

Pembentukan dan susunan perangkat daerah di Kota Samarinda diatur dengan peraturan daerah, dan struktur organisasi dinas pemuda, olahraga, dan pariwisata di Kota Samarinda dituangkan dalam Peraturan Walikota Samarinda Nomor 41 Tahun 2016. Struktur ini menunjukkan bahwa manusia sumber daya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pelayanan, mulai dari jabatan tertinggi yang dijabat oleh Kepala Pelayanan hingga kelompok jabatan fungsional dan unit pelaksana teknis. Untuk membantu melaksanakan tanggung jawab dan operasional Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda, setiap unit mempunyai pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Membantu Kepala Dinas dalam menetapkan kebijakan teknis kesehatan, mengkoordinasikan wilayah di lingkungan Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, serta memberikan pelayanan administrasi umum kesehatan perkantoran merupakan salah satu tugas dan tanggung jawabnya.

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda mempunyai rencana yang memuat kegiatan pembangunan, program, arah kebijakan, strategi, sasaran, serta tujuan yang sejalan terhadap fungsi serta tugas pokoknya. Pegawai pada instansi ini diharapkan selalu memberikan pelayanan kualitas sesuai dengan bidangnya masing-masing, sebagai kewajiban dan tanggung jawab. Pegawai diharapkan untuk berusaha sebaik mungkin dalam mengambil keputusan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab para pegawai.

Penelitian oleh ABD. Rahman, Muhammad Rezal (2019) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor KPUD di Kabupaten Parigi Moutong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor KPUD. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Daslan Simanjutak dan Ali Sahputra (2020) yang mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan, interaksi interpersonal, dan evaluasi pekerjaan terhadap produktivitas pekerja MTS di Negeri Labuhanbatu Selatan. Menurut penelitian, semua hal ini berdampak signifikan terhadap seberapa baik pekerja MTS di Negara Bagian Labuhanbatu Selatan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Muhammad Asis dkk. (2023), pegawai sekretariat DPRD Kota Kendari berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kepemimpinan dan komunikasi interpersonal. Hasil penelitian Dudung Hadiwijaya dan Eka Mintarsih (2021) tentang pengaruh penilaian dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja PDAM Tirta Kerta Raharja di Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Tujuan dari penelitian ini adalah menggunakan data latar belakang yang ditawarkan oleh penelitian dengan judul untuk menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan penilaian pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan. **“Pengaruh Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berikut kemungkinan rumusan masalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, evaluasi kerja, dan hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda, olah raga, dan pariwisata Kota Samarinda:

1. Seberapa besar pengaruh ikatan personal pekerja terhadap produktivitasnya di Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda?
2. Adakah hubungan yang kuat antara penilaian jabatan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah gaya kepemimpinan, evaluasi kerja, dan hubungan interpersonal pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda berpengaruh besar terhadap kinerjanya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Latar belakang masalah, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini ialah :

1. Pada penelitian kali ini akan diteliti pengaruh koneksi personal pekerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
2. Menyelidiki dan membuktikan bagaimana penggunaan Penilaian Jabatan yang dilakukan Dinas Olah Raga, Pemuda dan Pariwisata Kota Samarinda terhadap kinerja pegawai.
3. Mengkaji dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai Dinas Olahraga, Pemerintah Daerah, dan Pariwisata Kota Samarinda serta memberikan bukti mengenai dampak tersebut.
4. Mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, evaluasi kerja, dan hubungan interpersonal Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda mempengaruhi kinerja pegawai.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Terdapat keuntungan teoritis dan praktis dari penelitian ini, dan beberapa di antaranya meliputi:

1. Manfaat Teori Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi dan membantu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia Kota Samarinda mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, penilaian kerja, dan hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai yang bekerja di bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata.
2. Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini termasuk memberikan landasan bagi para peneliti di masa depan untuk mengembangkannya, memperluas pemahaman kita tentang SDM, dan, sebagai bonus, bahkan mungkin mengajarkan kita bagaimana menerapkan apa yang kita ketahui ke dalam praktik manajemen SDM.

## 1.5 Asumsi Penelitian

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian sebelumnya yang telah mengidentifikasi beberapa konsep penting yang relevan dengan topik penambahan penelitian. Berikut ini ialah tabel yang memuat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar bagi penelitian ini :

**Tabel 1** Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti/Judul/Tahun  | Variabel Penelitian   | Hasil Penelitian   |
|-----|---|---|--|
| 1.  | <p><b>Peneliti</b> : Rokhayati, Isnaeni Heri, Setiawan, Brian Jordi Bagaskara</p> <p><b>Judul</b> : Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><b>Tahun</b> : 2022</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikasi</li> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Gaya Kepemimpinan</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>                   |
| 2.  | <p><b>Peneliti</b> : Eni Wismaningsih</p> <p><b>Judul</b> : Pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dispermades dan P3A Kabupaten Kebumen</p> <p><b>Tahun</b> : 2019</p>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan Interpersonal</li> <li>- Kompetensi</li> <li>- Kepemimpinan</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini meneunjukkan pengaruh positif dan signifikan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai</li> <li>- Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>- Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</li> </ul> |

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <p>3. <b>Peneliti</b> : ABD Rahman, Muhammad Rezal, Kamal, Abdul Gaffar Mallo, Syarif Nadjemudin, Lathifah A Lanonci<br/> <b>Judul</b> : Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai<br/> <b>Tahun</b> : 2019</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan Interpersonal</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kecerdasan Emosional</li> </ul> | <p>Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>  |
| <p>4. <b>Peneliti</b> : Siti Nur Aisah, Rahma Wardani<br/> <b>Judul</b> : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan<br/> <b>Tahun</b> : 2020</p>  | <p>Gaya Kepemimpinan</p>   | <p>Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>   |
| <p>5. <b>Peneliti</b> : Kurnia Tri Jayanti, Lela Nurlaela<br/> <b>Judul</b> : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan<br/> <b>Tahun</b> : 2019</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya Kepemimpinan</li> <li>- Loyalitas Kerja</li> </ul>                                       | <p>Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Kerja.</p>  |
| <p>6. <b>Peneliti</b> : Hamidi<br/> <b>Judul</b> : Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance<br/> <b>Tahun</b> : 2020</p>  | <p>Gaya Kepemimpinan</p>   | <p>Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bisa selalu stabil dan ditingkatkan maka disarankan agar pemimpin tetap selalu memperbaiki dan menjaga suasana kerja yang kondusif dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan.</p>            |
| <p>7. <b>Peneliti</b> : Mohammed Jaboob<br/> <b>Judul</b> : Sustaining Employees Creativity Trough The Organizational Justice ; The Mediating Role of Leadership Styles<br/> <b>Tahun</b> : 2023</p>   | <p>Gaya Kepemimpinan</p>   | <p>This research aims to investigate the employee creativity at Dhofar University through organizational justice. This aim is companied by leadership styles as mediators for sustaining creativity in workplace. Organizational justice was investigated through four dimensions</p> |

|     |  |                                       |   |
|-----|--|---------------------------------------|---|
| 8.  | <b>Peneliti :</b> Fatima Saeed Al-Dhuhouri, Faridahwati Mohd Shamsudin<br><b>Judul :</b> The Mediating Influence of Perceived Workplace Ostracism On The Retionship Between Interpersonal Distrust And Knowlegde<br><b>Tahun :</b> 2023    | Hubungan Interpersonal                | namely: distributive, procedural, interpersonal and informational formats. These findings offer a fresh perspective on the complex picture of perceived workplace ostracism, its origins, and its repercussions. Our data lend credence to a paradigm where interpersonal distrust acts as a catalyst, amplifying workplace ostracism perceptions and subsequently triggering employees' knowledge-hiding behavior. This comprehensive understanding is a valuable addition to the current knowledge on workplace ostracism, filling a gap ignored by all-inclusive models. |
| 9.  | <b>Peneliti :</b> Iftitakhul Baroroh, Ayu Sufi Oktaviya, Fitriya Eka Nur Rahmadani<br><b>Judul :</b> Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan<br><b>Tahun :</b> 2023   | Penilaian Kerja                       | Penilaian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.   |
| 10. | <b>Peneliti :</b> Dudung Hadiwijaya, Eka Mintarsih<br><b>Judul :</b> Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang<br><b>Tahun :</b> 2023 | - Penilaian Kerja<br>- Motivasi Kerja | Penilaian Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan   |

## 1.6 Perumusan Hipotesis

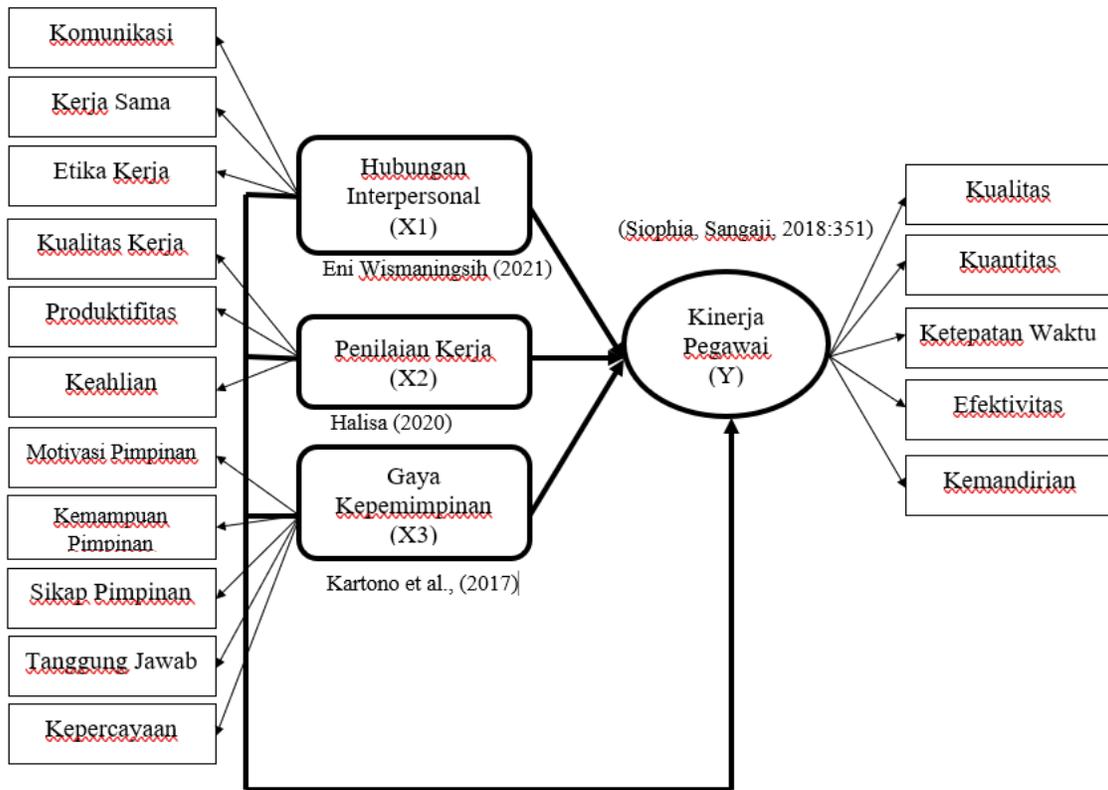
Berlandaskan penelitian awal dan perumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, hipotesis yang ditarik pada proposal berupa :

- H1 : Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda
- H2 : Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda
- H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

H4 : Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, Serta Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

### 1.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dari penelitian yang dilaksanakan, peneliti menyajikan berbagai variabel penelitian dimana kemudian diteliti yakni :



**Gambar 2 Kerangka Berpikir**

Sumber data primer diolah

**Keterangan :**



: Indikator Variabel



: Variabel Independent



: Variabel Dependen



: Arah Pengaruh Variabel X1, X2 dan X3 ke Y



: Arah Dari Variabel ke Indikator