

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi instansi pemerintah demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam setiap kegiatan instansi pemerintah untuk kelangsungan hidup matinya sebuah instansi pemerintah (Efhendy *et al*, 2022). Setiap instansi pasti memiliki target tertentu yang harus dicapai. Dalam pencapaian targetnya, perusahaan atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Salah satu sumber daya manusia yang ada yaitu pegawai honorer.

Pegawai honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tugas tertentu pada instansi pemerintah (Asteriniah, 2021). Pegawai honorer dibutuhkan di setiap instansi Pemerintahan atau Pemerintah Daerah untuk membantu tugas-tugas secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Dora, 2020).

Salah satu instansi pemerintahan yaitu Kantor Gubernur Sumatera Utara, ialah kantor yang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro No.30, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152. Kantor Gubernur Sumatera Utara sebuah organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab atas administrasi pemerintahan di provinsi Sumatera Utara. Dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tergantung dari kinerja pegawai yang

bekerja pada instansi tersebut yang akan berpengaruh pada pelaksanaan tujuan instansi tersebut. Menurut Yosita, *et al* (2023) keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya baik pegawai honorer maupun pegawai negeri.

Kinerja adalah sekumpulan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Kasmir, 2016:183). Kinerja pegawai memiliki kontribusi yang besar untuk terciptanya sebuah tujuan organisasi tersebut. Tidak adanya seorang karyawan maka apa yang dijadikan tujuan oleh organisasi tidak akan tercapai. Keberadaan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memberikan perhatian bagi karyawannya sebagai timbal balik dalam merealisasikan tujuannya. Perhatian kepada SDM bertujuan agar menjaga keseimbangan antara energi yang dikeluarkan oleh karyawan dengan imbalan yang diperolehnya, sebab bila terjadi ketidakseimbangan antara perhatian perusahaan dengan pengorbanan yang diberikan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun hingga akhirnya karyawan merasa tidak puas dan memilih mangkir dari perusahaan, akibatnya kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan tidak bisa terpenuhi (Frimayasa *et al*, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terungkap bahwa sejumlah pegawai honor masih terdapat melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas mereka. Salah satu contoh kesalahan yang sering muncul adalah dalam penginputan data terkait realisasi keuangan di prp2sumut, kesalahan dalam instruksi pembuatan laporan serta dalam membuat surat. Kesalahan yang

dilakukan oleh pegawai honor ini dikarenakan pegawai merasa lelah dalam bekerja. Menurut Kude *et al*, (2023:219) Kelelahan kerja sering kali ditemui pada berbagai keadaan dan situasi dalam bekerja yang menyebabkan para pegawai menjadi lebih mudah lelah, pusing, rasa pegal-pegal, mual sehingga mengakibatkan terganggunya konsentrasi pada saat bekerja.

Dalam hal ini untuk memperkuat permasalahan kinerja pegawai honor yang ada pada kantor Gubernur Sumatera Utara maka bisa dilihat dari 30 responden yang ada. Menurut Permana *et al*, (2019) untuk lebih mengetahui permasalahan yang ada di dalam suatu organisasi, maka bisa dilakukan pra penelitian kepada 30 orang responden. Oleh karena itu penulis menyebarkan 30 kuesioner terhadap pegawai honor kantor Gubernur Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan Kantor Gubernur Sumatera Utara, maka diperoleh sebesar 66,7% pegawai honor Kantor Gubernur Sumatera Utara masih melakukan pekerjaan dengan melakukan kesalahan. Yang mana, dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai honor tidak mampu untuk selalu benar dalam menjalankan tugas sehingga pegawai melakukan kesalahan ketika menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga masih belum optimalnya kinerja pegawai honor di Kantor Gubernur Sumatera Utara. Menurut Nurlina *et al*, (2021:2) Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan.

Faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif salah satunya adalah pendelegasian wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Yusrillia *et al*, (2020:542) Pendelegasian wewenang memungkinkan suatu organisasi menghasilkan kinerja yang lebih efektif, sehingga organisasi tersebut dapat lebih baik dalam melakukan pekerjaan karena beban pekerjaan disalurkan secara merata dan tidak adak salah satu pihak yang terlalu di bebaskan pada banyak pekerjaan.

Salah satu sumber daya manusia yang ada pada organisasi yaitu pimpinan. Seorang pimpinan mempunyai tugas tertentu. Pimpinan adalah seorang yang mencapai hasil dari bawahannya. Selain itu, pimpinan memiliki waktu, pengetahuan dan perhatian yang terbatas, tidak mungkin seorang pimpinan dapat melakukan tugas dengan sendirinya, oleh sebab itu, seorang pimpinan perlu mendelegasikan sebagian tugasnya kepada bawahan (Tanjung *et al*, 2023).

Pendelegasian wewenang adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang yang ditunjuk oleh pemilik otoritas. Atasan memberi kekuasaan kepada staf atau bawahan sehingga dapat melakukan tugas-tugas itu dengan baik dan dapat mempertanggungjawabkan hal-hal yang didelegasikan kepadanya (Fazira *et al*, 2019:5). Pendelegasian wewenang sangat diperlukan agar organisasi dapat berfungsi secara efisien dan efektif. Oleh sebab itu, sebuah organisasi harus mampu memberikan pendelegasian wewenang terhadap pegawai secara tepat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Hilmi (2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS dan Honor. Sejalan dengan penelitian Tanjung *et al*, (2019) bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja pegawai PNS dan Honor. Namun tidak sejalan dengan penelitian Walujan *et al*, (2016) yang menyatakan bahwa delegasi wewenang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga dengan penelitian Irakoze *et al*, (2019) yang menyatakan bahwa pendelegasian wewenang menunjukkan signifikansi negatif dalam hubungannya terhadap kinerja.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai honor, ditemukan bahwa ketika pegawai menerima delegasi wewenang dari atasan, pegawai tidak memiliki banyak waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut. Pegawai belum mampu memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin untuk melakukan delegasi wewenang karena masih memiliki tugas lain yang harus diselesaikan. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti, *delegation of authority* (pendelegasian wewenang) pada pegawai honor kantor Gubernur Sumatera Utara belum terlaksana secara maksimal. Terutama karena pegawai honor merasa tidak memiliki cukup waktu banyak untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sebesar 60% pegawai merasa belum memiliki cukup waktu banyak untuk menyelesaikan tugas tugas yang diberikan oleh atasan. Hal inilah yang membuat masih belum maksimalnya penerapan *delegation of authority* (pendelegasian wewenang) pada pegawai honor di Kantor Gubernur Sumatera Utara.

Menurut Lilir *et al*, (2017:2061) Untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal maka dibutuhkan pendelegasian wewenang. Menurut Pakaya (2021:89) faktor lain yang juga dianggap penting demi tercapainya kinerja yang baik adalah pendelegasian wewenang. Pendelegasian wewenang merupakan kebijakan pimpinan kepada bawahannya dimana bagaimana seorang pemimpin dapat

memberikan delegasi sebagian wewenang kepada orang yang tepat sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai.

Pemimpin yang baik seharusnya mempunyai human relation yang baik juga. *Human relations* merupakan faktor kunci dalam kesuksesan komunikasi, baik dalam situasi komunikasi antar personal maupun dalam komunikasi dalam kelompok, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung produktivitas. Menurut Davis (2017) *Human relations* adalah sebuah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja bersama-sama secara produktif kooperatif dengan kepuasan, baik mengenai segi ekonomi maupun psikologis dan sosialnya.

Hubungan antar manusia (*Human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *Human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya (Siregar *et al*, 2020:208).

Faktor penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja yang tinggi adalah hubungan yang terjalin dengan harmonis antar pegawai (*Human relation*) karena dengan adanya hubungan kerja yang harmonis maka pegawai akan merasa nyaman dan fokus dalam menjalankan tugasnya dan berdampak positif kinerja yang dihasilkan (Dewi *et al*, 2021:517). Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian

Kusumastuti *et al* (2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan *Human relation* terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Siregar *et al*, (2020) bahwa ada pengaruh positif signifikan *Human relation* terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian dari Ratnasari *et al*, (2021) yang menyatakan bahwa *Human relation* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga dengan penelitian Lengkey *et al*, (2023) *Human relation* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai, ditemukan bahwa ada pegawai honor yang belum memiliki kesiapan mental menghadapi tekanan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan karena waktu yang terbatas. Hal ini yang menyebabkan *Human relation* pegawai honor tersebut tidak baik. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti, *Human relation* (hubungan antar manusia) pada pegawai honor di kantor Gubernur Sumatera Utara belum terlaksana secara baik, hal ini dikarenakan pegawai honor belum selalu bisa mengontrol emosi yang sedang dialami agar tidak mengganggu pekerjaan pegawai honor. Sehingga *Human relation* (hubungan antar manusia) pada pegawai honor di Kantor Gubernur Sumatera Utara belum baik. Sebesar 53,3% pegawai honor belum memiliki kesiapan mental seperti tekanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Farida *et al*, (2021:133) *Human relation* yang dibangun secara baik dalam organisasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara baik. Sedangkan menurut Susanto dan Halim dalam Sumartini, (2018) *Human relation*

yang dibina baik di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan betah dan optimal sehingga kinerja yang ditunjukkan juga semakin baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Melihat permasalahan diatas dapat diketahui secara tidak langsung Kinerja pegawai, *Delegation Of Authority* (pendelegasian wewenang), dan *Human relation* (hubungan antar manusia) pada pegawai honor Kantor Gubernur Sumatera Utara yang belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa kantor Gubernur Sumatera Utara merupakan organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab atas administrasi pemerintahan di provinsi Sumatera Utara. Hal tersebut harus membuat Kantor Gubernur Sumatera Utara tetap harus mengedepankan kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan proses pekerjaan demi tercapainya visi dan misi organisasi.

Berdasarkan permasalahan serta uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan Kantor Gubernur Sumatera Utara sebagai objek dalam penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Delegation Of Authority* dan *Human relation* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai honor di kantor Gubernur Sumatera Utara belum maksimal karena masih terdapat kesalahan pada saat menjalankan

pekerjaan yang diemban dalam pelaksanaan tugas oleh sebagian pegawai honor.

2. Belum maksimalnya penerapan pendelegasian wewenang di kantor Gubernur Sumatera Utara karena pegawai honor belum mampu memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin untuk melakukan delegasi wewenang karena masih memiliki tugas lain yang harus diselesaikan.
3. Human relation pegawai honor yang kurang baik karena pegawai honor belum memiliki kesiapan mental menghadapi tekanan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan karena waktu yang terbatas.

### 1.3 Batasan Masalah

Dari permasalahan yang terjadi, penelitian ini hanya membahas tentang “Pengaruh *Delegation Of Authority* dan *Human relation* Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara yaitu Biro Pemerintah dan Otonomi Daerah, Biro Administrasi dan Pembangunan, Biro Perekonomian serta Biro Kesejahteraan Rakyat”

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka yang dapat menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *Delegation Of Authority* (Pendelegasian Wewenang) terhadap Kinerja Pegawai Honor Kantor Gubernur Sumatera Utara.

2. Apakah terdapat pengaruh *Human relation* (Hubungan antar Manusia) terhadap Kinerja Pegawai Honor Kantor Gubernur Sumatera Utara.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Delegation Of Authority* (Pendelegasian Wewenang) terhadap Kinerja Pegawai Honor Kantor Gubernur Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Human relation* (Hubungan antar Manusia) terhadap Kinerja Pegawai Honor Kantor Gubernur Sumatera Utara.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Bagi peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi pihak-pihak terkait diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi pada pelatihan, perbaikan serta memperluas wawasan dan pengetahuan penulis untuk lebih memahami serta menguasai teori yang diperoleh sepanjang perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pemikiran dan masukan bagi Kantor Gubernur Sumatera Utara untuk mengkaji apakah *Delegation Of Authority* (Pendelegasian Wewenang) dan *Human relation* (Hubungan antar Manusia) Terhadap Kinerja Pegawai Honor.

### 3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mahasiswa/i yang sedang melaksanakan penelitian pada objek maupun persoalan yang sama serta mengembangkan dimasa mendatang ataupun ingin melakukan penelitian lebih mendetail.

### 4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan referensi literatur kepustakaan dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya peneliti yang membahas *Delegation Of Authority* (Pendelegasian Wewenang) dan *Human relation* (Hubungan antar Manusia) Terhadap Kinerja Pegawai Honor.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY