

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, dituntut adanya perubahan yang sangat cepat termasuk diharapkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan. Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dari organisasi dan memiliki peranan penting di dalam kegiatan organisasi. Salah satu faktor penting sumber daya manusia yaitu merupakan penggerak utama dari keseluruhan kegiatan perusahaan, mulai dari tingkat perencanaan hingga tingkat evaluasi. Sumber daya manusia memiliki peranan dan potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas organisasi. Kualitas SDM Indonesia saat ini, kalau dilihat secara umum, mungkin dapat dikatakan bahwa kualitas SDM Indonesia kini cukup mampu bersaing dikancah internasional pada bidang tertentu. Artinya SDM kita tidak kalah dengan bangsa-bangsa lain, dan hasil karyanya pun dapat dibanggakan.

Di setiap perusahaan memiliki keinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hanine Salem (2013), menjelaskan bahwa kinerja merupakan bagaimana melakukan pekerjaan, dan tentang bagaimana hasil yang dicapai. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan karena menyediakan hubungan antara tujuan strategis dari suatu organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kepemimpinan, komunikasi, jabatan, kerjasama tim, pelatihan dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak dalam mencapai prestasi kerja karyawan baik perseorangan maupun perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan dari atasan kepada bawahan untuk memberikan arahan dalam pekerjaan, dorongan motivasi yang tinggi, lingkungan kerja secara

fisik dan non fisik yang nyaman dan mendukung, maka akan membawa dampak pada kinerja yang baik dan optimal. Kinerja karyawan yaitu seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan, meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, jumlah kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan tergantung dari peranan pemimpin serta bagaimana gaya kepemimpinan didalam perusahaan tersebut. Kartono (2008) mengatakan, gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai peran strategis dalam pemberdayaan agen perubahan, serta memiliki tanggung jawab untuk mendorong kelompok kearah tujuan pencapaian yang bermanfaat, oleh sebab itu dengan semakin baiknya seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut maupun kinerja karyawan yang bekerja pada organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hatta dan Musdani (2017) mengatakan bahwa, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh kinerja karyawan, tetapi menurut penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan Maludin (2017) Gaya Kepemimpinan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat sekali dengan kepemimpinan, bahkan dapat dikatakan bahwa tiada kepemimpinan tanpa komunikasi. Apalagi syarat seorang pemimpin selain ia harus berilmu, berwawasan kedepan, ikhlas, tekun, berani, jujur, sehat jasmani dan rohani, ia juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi, sehingga Rogers berpendapat bahwa "*Leadership is Communication*", kemampuan berkomunikasi akan menentukan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Komunikasi dalam dunia bisnis merupakan salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Mangkunegara (2000), mengatakan komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain

tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan, baik atasan pada bawahan ataupun sebaliknya juga akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut. Hal tersebut dapat terjadi karena para karyawan dapat memperoleh informasi yang jelas terkait apa yang harus mereka kerjakan sehingga mampu mencapai target yang diberikan dengan tidak membuang banyak waktu dalam mencerna informasi yang didapatkan serta dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Deony (2018) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ria Widhia (2019) mengatakan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya dua faktor tersebut yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada sebuah organisasi tetapi juga ada Kerjasama Tim. Setiap perusahaan pasti akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai program kegiatan yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. West (2012) berpendapat bahwa kerja sama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerja sama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasi), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim. Dengan terjalannya kerjasama tim yang baik dan harmonis maka dapat meningkatkan pencapaian suatu organisasi. Tidak hanya, itu kaitannya dengan karyawan apabila mereka dapat menjalin kerjasama dalam melakukan pekerjaannya dan memahami apa yang diinginkan satu sama lain maka juga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Silvani (2017) mengatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi

menurut penelitian Hatta dan Musdani (2017) Kerjasama Tim tidak berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan.

Kali ini penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Semarang yang berada di jalan Madukoro Raya no. 7 Krobokan, Semarang Barat. Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan dirasakan pula oleh Dinas (PU) Kota Semarang, dengan jumlah karyawan sebanyak 154 orang dinas PU sebagai suatu organisasi juga menginginkan kinerja karyawan baik. Sejalan dengan meningkatnya jumlah penduduk, dinas PU Kota Semarang mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyelenggaraan sistem penyediaan air minum, pengelolaan air limbah domestik, pengelolaan drainase lingkungan, dan pengelolaan persampahan, penataan bangunan gedung, pengembangan kawasan permukiman, dan pengembangan sarana prasarana strategis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk menjamin keselarasan Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, dan dibawah ini adalah pencapaian dinas PU Kota Semarang dalam meningkatkan pelayanan publik di berbagai macam bidang pengelolaan pekerjaan umum. Hasil evaluasi capaian kinerja sasaran Meningkatnya Kinerja Pelayanan Infrastruktur Kota Semarang dengan indikator kinerja mendapatkan angka capaian kinerja sasaran sebesar 100,00% dengan kategori predikat “sangat tinggi”.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Dinas PU Kota Semarang

INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2019			REALISASI TAHUN 2018
	TARGET	REALISASI	%	
Persentase kawasan banjir dan rob	4,05	4,05	100	4,37
Jumlah titik/ruas rawan macet	4	4	100	5

Rata-rata Capaian			100	Sangat tinggi
--------------------------	--	--	-----	---------------

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kota Semarang tahun 2019

Upaya pengendalian banjir dan rob dilaksanakan melalui peningkatan kapasitas pompa air, operasionalisasi polder seperti polder Kali Banger dan Kali Semarang, serta Pemeliharaan sarana dan prasarana drainase/gorong-gorong pengendali banjir. Untuk pembangunan dibidang perhubungan, selama tahun 2019 berhasil menurunkan jumlah titik atau ruas macet 4 titik macet upaya yang dilakukan dalam penataan system transportasi antara lain pengoprasian ATCS (*Area Traffic Control System*) dan memberlakukan jalan satu arah.

Dilihat dari pencapaian kerjanya, Dinas PU Kota Semarang telah berhasil mencapai target yang ada, tetapi jika melihat lebih dalam, tentu terdapat masalah juga yang dihadapi oleh Dinas PU, salah satu masalah yang berpengaruh adalah target pencapaian kinerja pada tahun 2019 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2018. Hal ini disebabkan dengan adanya berbagai macam faktor seperti kondisi internal dari Dinas PU yang mungkin mempengaruhi capaian kinerja dari instansi tersebut, masalah ini dapat menyebabkan kinerja Dinas PU Kota Semarang menjadi kurang signifikan atau hanya mengalami kenaikan yang kecil. Masalah ini harus segera menjadi evaluasi bagi Dinas PU supaya dapat lebih meningkatkan capaian dari kinerja dinas PU dan kinerja karyawan yang bekerja Dinas PU Kota Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas suatu pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas PU Kota Semarang?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas PU Kota Semarang?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap pegawai karyawan dinas PU Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas PU Kota Semarang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas PU Kota Semarang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dinas PU Kota Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Pada dasarnya penelitian mengandung dua manfaat penelitian yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

- Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
- Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

2. Kegunaan Praktis

- Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.