

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting, karena manusia menghasilkan inovasi baru, melakukan pengaturan perusahaan, dan menyediakan pelayanan-pelayanan yang dibutuhkan serta menjadikan sumber daya lainnya dalam organisasi menjadi bekerja. Dengan ini, tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain menjadi tidak optimal dan kurang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan ini, sumber daya manusia sebagai aset perlu dikerjakan pengelolaan (manajemen) dengan benar dan terstruktur (Simamora, 2006). Manajemen sumber daya adalah serangkaian fungsi manajemen yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian sebagai dasar pelaksanaannya fungsi manajemen sumber daya manusia (pengadaan, kompensasi, pemeliharaan, pembangunan, pengintergrasian) dengan maksud untuk tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat ( Flippo, 1984).

Kinerja memiliki arti penting pada sumber daya manusia, adanya evaluasi kinerja berarti sumber daya manusia mendapat pandangan dari atasan, selain itu akan meningkatkan semangat kerja sumber daya manusia karena dengan evaluasi kinerja ini pegawai yang berprestasi akan dipromosikan, ditingkatkan, dan diberi penghargaan atas prestasi yang diraih, begitupun sebaliknya jika pegawai tidak berprestasi akan didemosikan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang berdasar pada faktor eksternal dan internal organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk kemajuan organisasi. Semakin baik dan tinggi kinerja pegawai maka organisasi akan semakin mudah untuk mencapai tujuan, dan sebaliknya tujuan organisasi akan sulit dicapai apabila kinerja pegawai tidak baik dan rendah. Begitupun juga hasil yang didapat tidak akan sesuai keinginan organisasi.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas harus mempunyai kinerja yang tinggi dan optimal, Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki semangat tinggi, cerdas, inovatif dapat berfikir untuk lebih maju sangat dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Salah satu faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk kearah tercapainya tujuan (Robbins, 2003:249). Sumber dari pengaruh ini bersifat formal, tidak semua pemimpin adalah manajer, begitupun tidak semua manajer adalah pemimpin. Hanya karena organisasi memberikan hak-hak formal tertentu, tidak menjadi jaminan bahwa mereka akan menjadi pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang tidak selalu menggunakan sanksi dan kemampuan yang muncul diluar struktur formal organisasi, justru lebih penting dari pada pengaruh secara formal. Para pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok atau dapat dipilih secara resmi. Organisasi dan manajemen memerlukan kepemimpinan yang kuat untuk hasil yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan variabel penting karena jika gaya kepemimpinan baik akan membawa perusahaan pada tujuannya dan apabila gaya kepemimpinan buruk akan membawa perusahaan pada ambang kehancuran. Hasil dari penelitian Khoirun, Sri , dan Adjie (2018) secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan hasil penelitian Wasiman (2018) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi (Rivai, 2004). Dalam hal ini isi informasi harus dipahami oleh penerima informasi, sebaliknya apabila isi informasi tidak dapat dipahami oleh penerima informasi maka komunikasi yang terjadi tidak efektif dan dapat menimbulkan konflik. Kegagalan dalam organisasi sering disebabkan karena komunikasi yang terjadi dalam organisasi tidak efektif. Komunikasi juga sangat berpengaruh dalam organisasi untuk menjalin hubungan saling menghargai, saling menghormati yang bertujuan untuk mensukseskan kinerja yang baik dalam organisasi. Dengan komunikasi, pemimpin harus memahami bagaimana cara penyampaian pesan atau ide-idenya agar mudah dipahami

oleh pegawainya dengan tingkat pemahaman yang berbeda. Hasil dari penelitian Sri dan Budhi (2010) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, akan tetapi dari hasil penelitian Utami dan Agus (2010) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Organisasi harus diterapkan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan konsisten terhadap tugas yang di berikan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan oleh organisasi atau perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik menggambarkan rasa tanggung jawab besar terhadap tugas yang diterima . Hal ini meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga terwujud tujuan dalam organisasi, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu pemimpin berusaha menjadikan bawahan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah sikap kesanggupan seseorang untuk menaati, mematuhi, serta mengikuti peraturan norma yang berlaku, diperlukannya efisiensi kerja untuk produktifitas jam kerja karyawan. Dalam menegaskan disiplin kerja menyangkut pada jam kerja yang tepat, disiplin dalam berpakaian, disiplin waktu kerja, dan selama dalam instansi atau organisasi larangan harus ditaati oleh pegawai. Untuk mencapai tujuan kerja dan keberhasilan, hal ini sangat dibutuhkan sebagai tolak ukur dan memperluas kinerja pegawai. Menurut hasil penelitian Agung (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi menurut hasil penelitian Zesbendri dan Anik (2009) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasar data yang diperoleh, hasil penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kendal ditunjukkan oleh table 1.1.

**Tabel 1.1: Data Hasil Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal Periode tahun 2020**

NILAI SKP	NILAI PERILAKU KERJA					
	ORIENTASI PELAYANAN	INTEGRITAS	KOMITMEN	DISIPLIN	KERJASAMA	KEPEMIMPINAN
77,00	78,00	73,00	75,00	76,00	83,00	-
78,0	78,00	68,00	75,00	76,00	76,00	-
78,0	81,00	69,00	75,00	78,00	76,00	-
79,00	80,00	77,00	75,00	77,00	81,00	-
76	75,00	65,00	75,00	80,00	77,00	-
80	74,00	80,00	75,00	78,00	68,00	-
82	80,00	80,00	75,00	80,00	69,00	-
74,619	81,00	80,00	75,00	81,00	64,00	-
76733,00	80,5	78,00	75,00	80,00	73,00	-
86,600	75,00	76,00	73,00	80,00	77,00	-
76,533	75,00	80,00	73,00	80,00	76,00	-
76,6	81,00	67,00	73,00	80,00	65,00	-
74,95	81,00	81,00	73,00	80,00	80,00	-
84,95	80,00	77,00	73,00	68,00	81,00	-
73,84	80,00	80,00	73,00	68,00	81,00	-
84,92	68,00	81,00	72,00	69,00	77,00	-
84,88	69,00	67,00	77,00	696,00	77,00	-
78,533	80,00	80,00	69,00	81,00	77,00	-
76,533	69,00	66,00	68,00	80,00	77,00	-
86,533	66,00	69,00	69,00	75,00	81,00	-
76,533	80,00	81,00	69,00	75,00	80,00	-
86,467	80,00	73,00	76,00	75,00	81,00	-
84,72	80,00	80,00	71,00	65,00	78,00	-
86,533	78,00	72,00	71,00	68,00	79,00	-
76,533	78,00	80,00	71,00	67,00	81,00	-
69,533	79,00	74,00	71,00	67,00	80,00	-
76,600	74,00	74,00	71,00	65,00	76,00	-
86,533	80,00	80,00	71,00	80,00	69,00	-
76,533	80,00	81,00	71,00	80,00	81,00	-
73,533	80,00	81,00	71,00	80,00	69,00	-
76,53	78	76	69	85	85	90
77,958	78	76	68	77	76	85
86,81	78	76	69	78	85	-
76,611	78	76	73	80	80	-
86,6	78	76	73	81	81	-
76,857	78	76	73	87	87	-
76,778	78	76	73	80	80	-
76,6	73	76	73	80	74	-
76,667	73	73	68	81	74	-
77,2	73	74	68	74	74	-
76,6	68	74	68	80	79	-
76,8	69	74	68	80	80	-
77,133	68	72	88	85	86	-
77,133	68	72	86	69	77	-
76,867	77	73	87	85	76	-
87	80	69	80	80	76	-
77,00	78	69	78	78	80	-
76,905	75	68	78	87	75	-
76,8	80	69	78	81	80	-
77	80	67	78	80	80	-
77,000	81	66	78	80	80	-
78,67	82	77	78	82	78	82
78,083	82	78	78	77	82	82
76,133	79	79	78	77	79	-
76,67	79	78	78	78	78	-
76,67	78	78	78	79	78	-

76,133	79	79	78	80	79	
76,133	79	79	78	79	78	
76,133	78	79	78	79	78	
76,67	79	79	78	79	78	
76,67	79	79	78	79	78	
76,067	79	78	78	79	78	
76,067	79	78	78	79	78	
78,67	82	83	78	83	83	83
76,72	81	82	78	81	81	81
76,476	81	81	78	80	80	-
76,467	81	81	78	80	81	-
76,8	81	82	78	81	80	-
76,667	81	81	78	80	80	-
76,403	80	80	78	81	80	-
76,67	80	80	78	81	80	-

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) rata-rata berada di angka 70 an yang artinya hasil kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal masih banyak yang belum optimal.

Berdasar data yang diperoleh, kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kendal juga menunjukkan belum optimal (lihat table 1.2)

**Tabel 1.2: Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal**

No	Uraian Tugas	Target		Hasil Kerja	Realisasi	
		Jumlah Hasil	Waktu Penyelesaian (Jam)		Jumlah Hasil	Waktu Penyelesaian (Jam)
1	Menjalankan konsultasi dan koordinasi terhadap instansi terkait baik horizontal maupun vertikal untuk mendapatkan masukan, informasi serta dalam rangka penyerasian dan keselarasan dalam melaksanakan tugas.	48	0,75	Hasil konsultasi dan koordinasi terhadap instansi terkait	32	1
2	Menelaah dan mengkaji peraturan perundang-undangan sesuai lingkup tugasnya sebagai bahan atau pedoman untuk melaksanakan kegiatan	12	1	Hasil telaahan dan mengkaji peraturan perundang-undangan	11	1,5

3	Menyediakan bahan susunan arahan pelaksanaan, arahan teknis, dan lampiran dinas berdasar tugas masing-masing untuk kelancaran terlaksananya kegiatan umum dan kepegawaian.	48	1,5	bahan susunan arahan pelaksanaan, arahan teknis, dan lampiran dinas	43	2,75
4	Menjalankan layanan kegiatan surat menyurat, ketatalaksanaan, kehumasan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan, pengelolaan aset tetap dan tidak tetap, serta kearsipan	2	0,75	Layanan kegiatan surat menyurat, ketatalaksanaan, kehumasan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan, pengelolaan aset tetap dan tidak tetap, serta kearsipan	1	1,25
5	Menyiapkan bahan dan menyusun laporan bidang kepegawaian secara berkala dan teratur serta menjaga file/dokumen kepegawaian seluruh pegawai Dinas agar administrasi kepegawaian menjadi tertib	12	2,25	Laporan bidang kepegawaian secara berkala dan teratur serta terpeliharanya dokumen/file kepegawaian seluruh pegawai Dinas	9	6

Sumber : Bagian Kepegawaian

Berdasar riset sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda dan fenomena yang menunjukkan adanya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kendal yang belum optimal maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dengan belum optimalnya kinerja pegawai maka perlu dilakukan penelitian. Dan berdasar latar belakang diatas, maka perlu dirumuskan terlebih dahulu masalah yang ada untuk menghindari kesalahan penafsiran yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal ?

2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal ?

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diangkat tidak menyimpang dari masalah yang diteliti. Pembatasan masalah hanya pada pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal.

- Pembatasan penelitian pada pengujian pengaruh kinerja yang meliputi penilaian kinerja terhadap sumber daya manusia yang mendapat pandangan dari atasan, selain itu akan meningkatkan semangat kerja sumber daya manusia karena dengan evaluasi kinerja ini pegawai yang berprestasi akan dipromosikan, ditingkatkan, dan diberi penghargaan atas prestasi yang diraih, begitupun sebaliknya jika pegawai tidak berprestasi akan didemosikan.
- Penulisan ini dibatasi pada pengujian pengaruh kepemimpinan yang meliputi pemimpin yang tidak selalu menggunakan sanksi dan kemampuan yang muncul diluar struktur formal organisasi, justru lebih penting dari pada pengaruh secara formal. Para pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok atau dapat dipilih secara resmi.
- Membatasi penelitian ini pada pengujian pengaruh komunikasi yang meliputi menjalin hubungan saling menghargai, saling menghormati yang bertujuan untuk mensukseskan kinerja yang baik dalam organisasi, cara penyampaian pesan atau ide-idenya agar mudah dipahami oleh pegawainya dengan tingkat pemahaman yang berbeda.
- Pembatasan penelitian pada pengujian pengaruh disiplin kerja yang meliputi mencerminkan kepribadian akan besarnya rasa tanggung jawab tugas yang telah diterima pegawai. Mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

## **1. Tujuan Penelitian**

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal.

## **2. Manfaat Penelitian**

### 1.) Bagi Perusahaan

- a. Untuk memberikan pengaruh bagi organisasi dan memperluas kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal.
- b. Dapat memberikan solusi untuk masalah yang berhubungan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal.
- c. Mampu memahami arti kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kendal.

### 2.) Bagi Penulis

Penelitian memberikan kesempatan penulis untuk menerapkan teori MSDM yang didapatkan dibangku kuliah, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kenyataan dilapangan/dunia kerja.

### 3.) Bagi lembaga Universitas Stikubank Semarang

Penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk mengembangkan lebih lanjut penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan



kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai