

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era sekarang ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi perusahaan atau instansi pemerintah. SDM juga merupakan investasi penting bagi perusahaan sehingga bisnis yang dikelolanya dapat berjalan dengan baik seperti yang diharapkan. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan dan kualitas sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena menyangkut perkembangan perusahaan ke depan Menurut (Syaiful Bahri Jamarah 2017).Terutama faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam suatu organisasi maupun bermasyarakat. SDM harusnya dikelola dengan baik untuk mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas Rohmah, Faizatur (2019). Setiap Organisasi Pemerintahan, baik tingkat propinsi maupun daerah memerlukan penataan organisasi sumber daya manusia agar organisasinya dapat berjalan secara sistematis dan efisien dalam terwujudnya tujuan perusahaan atau instansi pemerintah.

Menurut (Nuramelia, 2014: 07) Pemerintah adalah organisasi yang memiliki kewenangan untuk membuat kebijakan dalam bentuk penerapan hukum dan Undang-Undang di kawasan tertentu yang merupakan kawasan yang berada di bawah kekuasaan mereka. Sedangkan menurut (Nawawi, 2013 : 18) mengemukakan pengertian pemerintahan adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban didalam masyarakat, sehingga masyarakat bisa menjalani kehidupan secara wajar. Pemerintahan tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama. Oleh sebab itu salah satu pemerintah yang

sangat dekat dengan masyarakat atau melayani masyarakat yaitu Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Selain itu, berdasarkan Peraturan Bupati Lumajang Nomor 60 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pekerjaan umum dan tata ruang. Namun Struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang terdiri dari : 1. Kepala Dinas 2. Sekretariat, membawahi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan. 3. Bidang Teknis dan Konstruksi, membawahi Seksi Perencanaan Teknis Seksi Bina Jasa Konstruksi dan Kerjasama. 4. Bidang Tata Ruang, membawahi Seksi Perencanaan Tata Ruang dan Seksi Pemanfaatan dan Pengendalian Tata Ruang. 5. Bidang Bina Marga, membawahi Seksi Bina Manfaat Bina Marga Seksi Pembangunan dan Rehabilitas dan Seksi Pemeliharaan dan Bangunan Penunjang 6. Bidang Sumber Daya Air, membawahi Seksi Bina Manfaat Sumber Daya Air Seksi Pembangunan dan Pengembangan dan Seksi Operasi dan Pemeliharaan. 7. Unit Pelaksana Teknis, terdiri dari Kepala UPT Laboratorium Pengujian Konstruksi Kepala UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Kepala UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan. 8. Kelompok Jabatan Fungsional. Namun penelitian ini dilakukan hanya focus di satu bidang yaitu pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Menurut Peraturan Bupati Nomor 78 Tahun 2018, UPT Pengelolaan Sumber Daya Air dipimpin oleh Kepala UPT yang mempunyai tugas melakukan, menyusun dan melaksanakan program pelaksanaan pengelolaan sumber daya air. Untuk melaksanakan tugas di atas, Kepala UPT Pengelolaan Sumber Daya Air mempunyai fungsi yaitu Menyusun

rencana teknis pengelolaan sumber daya air, menyusun rencana kerja tahunan teknis upt pengelolaan sumber daya air, menyusun kebutuhan anggaran upt pengelolaan sumber daya air, melakukan koordinasi dengan pihak terkait di luar dinas, Melakukan pemantauan dan pengendalian sop pengelolaan sumber daya air, menyusun laporan kerja kinerja uptd pengelolaan sumber daya air, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas. Lokasi kantor terletak di berbagai kabupaten lumajang lebih tepatnya terdiri dari 7 koordinator wilayah yaitu Klakah, Jatiroto, Sukodono, Lumajang, Yosowilagun, Tempeh Dan Pasirian. Akan tetapi peneliti hanya mampu meneliti salah dua koordiantor wilayah sukodono dan lumajang di karenakan posisi kantor berada di kota kabupaten lumajang. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air di sukodono lumajang di tuntut untuk bisa meningkatkan kedisiplinnya dalam melayani atau membantu masyarakat dari berbagai masalah yang di hadapi di lapangan, melakukan pemantauan dan pengendalian sop pengelolaan sumber daya air, menyusun laporan kerja kinerja uptd pengelolaan sumber daya air, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas. Maka hal tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja karyawan yang baik.

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi melalui perencanaan strategi organisasi Vinet (2021). Sedangkan Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kinerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang, hal ini menggambarkan seberapa baik seseorang memenuhi tuntutan pekerjaannya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tentunya dibutuhkan banyak factor, Salah satu factor yang dapat mendukung kinerja karyawan yaitu kedisiplinan dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air menerapkan kedisiplinan yang tinggi kepada masyarakat maupun tugas tugas yang di beri kepala UPT , hal itu agar setiap karyawan karyawan dapat mengembangkan kinerja yang lebih baik lagi guna mencapai tujuan yang dalam perusahaan maupun instansi. Menurut (Yoesana, 2013) Kedisiplinan dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan, sebab disiplin kerja adalah suatu tindakan/tingkah laku yang dipergunakan oleh pemimpin guna melakukan komunikasi dengan karyawannya supaya mereka mau melakukan perubahan perilaku dan sebagai sebuah usaha guna meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Misalnya, beberapa karyawan terbiasa bekerja dengan lambat, melalaikan pekerjaan detail yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, ataupun terlibat dalam tindakan yang tidak pantas dilakukan dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sutrisno 2019:87) Disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi dan pusat pemerintah kepada karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap integritas karyawan di tempat kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. peneliti tertarik untuk meneliti tentang manajemen sumber daya manusia (SDM). Terutama mengenai, disiplin kerja dengan pertimbangan yang mendasari bahwa kedisiplinan sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian tentang kedisiplinan kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja yang diadakan oleh instansi, sangatlah penting karena untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya kinerja yang lebih baik lagi, baik karyawan lama maupun baru. Kedisiplinan kerja pada UPT pengelolaan sumber daya air itu sendiri, diadakan secara rutin pada setiap bulannya berupa rapat koordinasi yang di lakukan semua karyawan dan melaksanakan tugas diluar ataupun di dalam instansi supaya tidak terlambat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh EA Sinambela, YR Hakim, Mirfan (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu maka ditemukan gap research sehingga peneliti tertarik untuk memilih variable Kedisiplinan kerja sebagai variable independen pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selain program kedisiplinan kerja pihak manajemen instansi perlu untuk melakukan upaya peningkatan komunikasi atas karyawannya. Adanya komunikasi membuat anggota suatu tim atau perusahaan bebas mengutarakan pendapatnya. Tidak hanya itu, mereka juga bisa berpartisipasi dalam pembuatan keputusan yang krusial untuk kemajuan perusahaan atau instansi. Komunikasi juga bisa membuat karyawan menjadi pendengar yang aktif. Mereka dapat merespons apa yang sedang dibicarakan oleh atasan dan mampu memberikan feedback terhadap kebijakan perusahaan. Komunikasi dan keterbukaan inilah yang bisa membangun manajemen kerja menjadi lebih baik. Tentunya, kinerja karyawan semakin meningkat apabila manajemennya juga bagus.

Menurut Afandi (2018 : 47) bahwa komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017 : 17) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana terjadinya pemindahan informasi dari yang satu

terhadap yang lain untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan dilaksanakan oleh perusahaan maupun instansi.

Komunikasi atau juga yang disebut dengan *communication* sangatlah dibutuhkan pada perusahaan atau instansi bagi karyawan. Selain itu dengan adanya komunikasi sangatlah membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meringankan kerja karyawan sehingga mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Komunikasi pada UPT pengelolaan sumber daya air sudah terjalinnya dengan baik sehingga dapat membantu mengurangi ketegangan di antara karyawan dan membantu peningkatan kinerja karyawan yang lebih optimal. Maka dari itu adanya komunikasi dengan baik dapat memperlancar kerja sama antar masyarakat maupun karyawan sesuai yang di sepakati bersama. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan S Alam-Katalogis (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan A Prakoso,S Efendi (2022) Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu maka ditemukan gap research sehingga peneliti tertarik untuk memilih variable komunikasi sebagai variable independen pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan melakukan penelitian kembali untuk menguji konsistensi variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variable Kedisiplinan Kerja Dan Komunikasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan dengan perbedaan pada subjek penelitian yaitu pengujian teori terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang. Pemilihan tempat tersebut dengan dipertimbangkan lokasi Lumajang sebagai wilayah penelitian yang dekat dengan perkotaan. Judul penelitian yang akan dilakukan yaitu “Pengaruh Disiplinan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang”.

1.2 Batasan Masalah

Peneliti menganggap bahwa permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya agar penelitian lebih sempurna. Oleh karena itu, peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang”. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini berfokus pada bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini berfokus pada Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang?
- b. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini maka, tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun secara praktis baik bagi penulis sendiri, pihak instansi dan pihak-pihak lainnya yang kiranya berkepentingan. Berikut ini penulis sampaikan beberapa manfaat penelitian:

- a. Manfaat teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan referensi sehingga dapat digunakan untuk menguji kembali terkait manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Disiplin Dan Komunikasi dan hasil pengujiannya Terhadap Kinerja Karyawan dimana dalam penelitian ini objek yang diteliti pada karyawan UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang.

- b. Manfaat praktis

- 1) Bagi peneliti

Peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung akan menerima manfaat untuk membandingkan secara nyata antara teori yang telah didapat selama masa perkuliahan dengan fenomena yang terjadi pada suatu instansi pemerintah. Khususnya tentang Disiplin kerja, komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang.

- 2) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi manajemen Unit UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan strategi sumber daya manusia dimasa yang akan datang, khususnya untuk kebijakan yang akan diambil oleh pimpinan .

- 3) Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan dan memperbaiki penelitian

ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada penelitian selanjutnya.

