

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan pendidikan, dan ilmu pengetahuan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Dalam pencapaian tujuan instansi atau lembaga pemerintahan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kedisiplinan atau disiplin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh komunikasi, sifat disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait hubungan komunikasi di satuan polisi pamong praja kabupaten lumajang memang membutuhkan dan perlu komunikasi yang tepat, untuk mensosialisasikan produk hukum serta berkomunikasi terhadap masyarakat bagaimana produk hukum ini dimengerti oleh masyarakat agar terjalin komunikasi masa antara aparat negara dalam hal ini satuan polisi pamong praja kabupaten

lumajang dengan masyarakat dalam menyampaikan produk hukum negara. Sifat disiplin ini menjadi jaminan pasti karena setiap anggota satuan polisi pamong praja dituntut untuk disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja terhadap kinerja dimana jika sudah berhasil dalam berkomunikasi, disiplin dalam bekerja otomatis lingkungan kerja di satuan polisi pamong praja kabupaten lumajang akan terjalin.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen. Kinerja mengacu pada sifat disiplin kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas satuan polisi pamong praja memerlukan kondisi komunikasi dan lingkungan kerja yang layak agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat berkarya sesuai harapan. Selain itu, sifat disiplin kerja pegawai dinas satuan polisi pamong praja juga turut andil dalam terbentuknya suatu kinerja karena tugas penegakan perda Dinas Satuan Polisi Pamong Praja perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur. Menurut Wilson Bangun (2016:361), Komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan. Secara sederhana menurut Wibowo dalam *Perilaku dalam Organisasi* (2013: 241) menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi antar *sender* dan *reciver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat.

Menurut Atmosudirjo (1982:84) dalam Darsono Prawironegoro & Dewi Utari (2016:116), Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut banyak faktor yang turut berperan didalamnya, yaitu faktor disiplin Sumber Daya Manusia. Disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Penekanan disiplin menurut penjelasan ini adalah pada penciptaan situasi atau suasana yang kondusif sehingga memungkinkan karyawan melakukan aktivitas yang sesuai dengan norma dan aturan organisasi (Hasibuan, 2009:212).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat

memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Penilaian kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah dicapai kemudian dibandingkan pula dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan/hukuman. Akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Manajemen kinerja pegawai, pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi pegawai yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.”(Suparyadi, 2015:299). Penelitian dengan topik komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah Fitri Cinta Utami (2014) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo)”. Hasil penelitiannya menunjukkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian internasional sebelumnya Suci, Mohammad (2015) dengan judul “*The influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)*” Hasil

penelitian pelatihan dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Piegon PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero), pelatihan dan disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero).

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Sifat Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang”**.

1.2. Batasan Penelitian

Pembatasan masalah sangat penting, karena untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul. Oleh karena itu untuk mendukung hasil yang baik, penulis perlu membatasi masalah dengan penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini merupakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh komunikasi, sifat disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- c. Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Lumajang.

1.3. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi yang signifikan kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang ?

2. Apakah terdapat pengaruh sifat disiplin yang signifikan kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang ?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, sifat disiplin kerja dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Lumajang ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui terdapat pengaruh sifat disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang.
- d. Untuk mengetahui terdapat pengaruh komunikasi, sifat disiplin kerja dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

Suatu Penelitian akan mempunyai nilai apabila penelitian tersebut memberi manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi instansi terkait

Sebagai bahan informasi untuk pengembangan, wawasan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yang dapat dipergunakan sebagai pedoman untuk menentukan kebijakan-kebijakan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini disamping sebagai salah satu syarat untuk mencapai Sarjana Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya gama Lumajang, juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya komunikasi, sifat disiplin kerja, serta lingkungan kerja dan kinerja.

c. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan masukan dan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis terhadap variabel komunikasi, sifat disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pada tempat dan periode yang berbeda.