

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia Indonesia terus diupayakan oleh pemerintah melalui berbagai program, diantaranya melalui jalur pendidikan, baik formal, nonformal maupun informal. Dalam Undang-Undang Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa adalah kewajiban bagi semua warga negara Republik Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Bila kita semua menyadari sepenuhnya kewajiban ini, kemajuan bangsa dan negara Indonesia pada masa yang akan datang bukan sekedar impian lagi. Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Sumber daya manusia (SDM) publik atau lebih dikenal dengan pegawai Aparatur Sipil Negara adalah salah satu unsur yang paling vital dalam instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara mengawasi kuantitas dan mengalokasikan sumber daya finansial dan nonfinansial yang diperlukan dan menemukan seluruh tujuan dan strategi pencapaian kinerja instansi (Kadarisma, 2017) Karyawan-karyawan juga harus direkrut, diseleksi, dilatih dan diatur. Setiap aktivitas membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Penelitian mengenai persoalan-persoalan ini dan pengetahuan dari pendekatan-pendekatan yang berhasil membentuk dasar untuk manajemen SDM. Dalam sebuah lingkungan di mana angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, manajemen SDM, harus terus berubah dan berkembang. Hal ini sangat benar ketika manajemen beroperasi secara global (Robert dan Jackson, 2006). Salah satu proses menangani berbagai masalah yang ada pada ruang lingkup pegawai dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas ataupun perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, untuk memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia).

Kinerja pegawai yang efektif dan efisien menciptakan motivasi kerja yang tinggi saja tetapi faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. (Hamali., 2018), Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Kedisiplinan karyawan tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam kerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, dalam praktiknya suatu organisasi telah mengupayakan sebagai besar peraturan-peraturan yang di taati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.

Faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pegawai masalah kedisiplinan kerja yang terjadi dalam Kecamatan Tanggul yang ditemukan adalah ketidakmampuan pegawai untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru dan akhirnya tingkat kesalahan hasil pekerjaan akan semakin tinggi dan tidak sesuai dengan yang direncanakan. Masalah lainnya dapat terlihat dari jam istirahat pegawai, dimana kesadaran pegawai dalam pemanfaatan jam istirahat belum digunakan dengan baik bahkan tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

Tabel 1.1
Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember
Tahun 2020-2021

Tahun	Predikat	Jumlah Pegawai
2020	- Sangat Baik	-
	- Baik	24 Orang
	- Cukup	-
	- Kurang Baik	-
	- Sangat Kurang	-
2021	- Sangat Baik	1 Orang
	- Baik	24 Orang
	- Cukup	-
	- Kurang Baik	-
	- Sangat Kurang	-

Sumber : Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Tahun 2021

Berdasarkan data pada **tabel 1.1** menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai Kecamatan Tanggul pada tahun 2020 terdapat peningkatan kinerja yang baik sebanyak 24 orang sedangkan di tahun 2021 mengalami peningkatan 1 orang berpredikat sangat baik dan 24 orang berpredikat baik.. Dalam hal ini tingkat pendidikan di Kecamatan Tanggul tentunya tidak akan menjadi alasan untuk tidak melakukan tugas yang sudah diberikan kepada pegawai. Oleh karena itu, ini menjadi tantangan bagi pihak Kecamatan Tanggul untuk mempertahankan tingkat kinerja pegawai atau lebih meningkatkan kualitas tingkat pegawai dengan maksimal lagi didalam kinerja agar mencapai sebuah target atau tujuan yang diinginkan oleh kecamatan. Pegawai yang memiliki sikap kedisiplinan dan komunikasi yang baik tentunya akan sangat mempengaruhi kompetitif dalam sebuah instansi. Namun, dalam ini tidak semua pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaann yang sudah diberikan. Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam mengamati kedisiplinan dan komnikasi bahwa terdapat pegawai yang masih kurang memaksimalkan pekerjaannya ini tentunya akan menghambat suatu kinerja perusahaan untuk bisa mencapai target yang diinginkan.

Menurut (Handoko., 2016), komunikasi ialah suatu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya. Komunikasi tentunya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang penting terjadinya aktivitas disebuah kantor. Dengan adanya komunikasi aktivitas apapun pasti akan terjadi dengan baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi suatu instansi dalam melaksanakan kegiatannya. Manusia adalah mahluk sosial, dimana ia selalu hidup dengan manusia lain, selalu berkomunikasi baik dalam mengatur dan mengorganisasi kehidupannya.

Fenomena komunikasi di Kecamatan Tanggul ialah komunikasi horizontal antara lain terlihat dari kurangnya pegawai melakukan interaksi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya penyampaian informasi kepada pegawai serta kurangnya berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah pekerjaan. Selain itu permasalahan yang terjadi di Kecamatan Tanggul juga terjadi komunikasi diagonal anatra lain pegawai kurang menyampaikan keluhan pegawai kepada pegawai bagian mengenai pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan kurangnya pegawai menyampaikan pendapat pegawai bagian lain jika diminta pendapat.

Selain kedisipinan dan komunikasi, stress kerja merupakan salah satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya. Menurut (Hariandja, 2005) bahwasannya yang menimbulkan stress kerja ialah situasi yang ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang

menghadapi tuntutan, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi jalan pikir dan kondisi fisik pegawai yang ada di kantor. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang dalam tentunya dalam berinteraksi dengan secara positif. dan juga akan menimbulkan ketidak jelasan peranan pegawai dalam kegiatan instansi, frustasi yang akan ditimbulkan oleh intervensi pihak lainnya yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.

Stress pegawai di kecamatan tanggul kabupaten jember dan institusi dibawah naungannya dapat terlihat dari tingginya tensi emosi yang di miliki pegawai dalam melayani, akibat permasalahan tersebut *image* dan citra kantor kecamatan tentunya akan menjadi menurun, dan bahkan banyak anggota masyarakat memiliki pendapat bahwa tugas atau pegawai yang ditempatkan dibagian pelayanan dengan sengaja memperlambat proses pelayanan. Jika hal tersebut terus dibiarkan maka *image* dan tingkat kepercayaan masyarakat pada kantor kecamatan tanggul dan institusi pendukung akan juga semakin berkurang, oleh sebab itu sangatlah penting bagi peneliti untuk mencoba mengurangi kelemahan yang dimiliki kepercayaan yang lebih tinggi pada kantor kecamatan tanggul kabupaten jembe.

Menurut (Mangkunegara. A. P., 2006), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performance* yaitu untuk ,kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugasnya masing-masing dalam suatu instansi pada suatu periode waktu yang sudah ditentukan, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang akan ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya di suatu instansi dalam waktu tertentu. merupakan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi. Pegawai wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaannya yang sudah dibebankan, untuk mewujudkan semua itu harus ada kemampuan, dan keahlian dari setiap pegawai serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerjanya pegawai. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seseorang pegawai yang menjalankan tugas dan pekerjaannya yang sudah dibebankan oleh pihak instansi

Tabel 1.2
Hasil Presensi Pegawai Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah pegawai	Hari kerja	Dinas luar	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa keterangan	Total
2019	43	22	17	19	21	1	-	58
2020	46	22	-	128	13	50	-	191
2021	43	20	-	270	1	100	1	371

Sumber Data Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Tahun 2021

Berdasarkan data pada **tabel 1.2** dapat disimpulkan bahwa ditahun 2019 ke tahun 2020 mengalami peningkatan pegawai sebanyak 3 orang. Ditahun 2020 mengalami kenaikan jumlah total pegawai tidak masuk kerja. Sedangkan di tahun 2021 jumlah pegawai sama dengan di tahun 2019, jumlah pegawai yang tidak masuk kerja di tahun 2021 lebih banyak dari pada tahun 2019-2020. Diketahui bahwa rendahnya absensi ialah di tahun 2021 banyaknya pegawai yang sakit disaat pada masa *pandemic Covid-19*, berdasarkan observasi dan wawancara yang sudah dilakukan, hal ini diduga karena pegawai banyak yang terkenak *Covid-19*. Hal ini akan menyebabkan ketidak puas

mengenai peraturan yang ada di kantor Kecamatan Tanggul. Selain itu ada beberapa pegawai yang ditugaskan untuk dinas keluar selama beberapa hari.

Kinerja Pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai kecamatan Tanggul adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tentunya memiliki keterkaitan yang sangat erat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi dan tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau yang dijalankan pegawai yang berperan aktif. Tercapainya kerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya secara efisien dan efektif

Namun, pada kenyataannya masih ditemukan yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Tanggul. Salah satunya yaitu stressnya pegawai sehingga bisa menimbulkan perasaan tertekan sehingga pekerjaan menjadi berantakan. Kedisiplinan dan komunikasi pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja di Kecamatan Tanggul

Pada penelitian Mandagie, Kawet, Uhing (2016) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan penelitian yang dilakukan oleh Syafii, Lindawati (2016) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Atika Candra Kinarti (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian Karyawan, Kumaunang, penelitian yang dilakukan Bogar (2019) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan Alam (2019) pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan Jug(2020) menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan Andre (2020) menyatakan bahwa pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan Ramadhi, Amri (2021), menyatakan bahwa mediasi kepuasan kerja, komunikasi, komitmen dan disiplin kerja serta dampaknya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan Aris (2021) pengaruh reward, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan Wiadnyana (2021) menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”**

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan suatu pertanyaan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember?
3. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember
- b. Untuk Mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Dapat memberi pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember

Dari hasil penelitian diharapkan kepada instansi yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan didalam instansi tersebut untuk mencapai tujuan yang baik.

c. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan refrensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

