

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Jumlah sumber daya manusia yang begitu besar apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional negara kita. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas juga, penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai. Tantangan sesungguhnya adalah bagaimana kita dapat menciptakan sumber daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kriteria sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu tidaklah semudah itu. Kinerja diasumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2010). Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010).

Disiplin kerja menurut (Rivai, 2011) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Rivai, 2011).

Berfungsi atau tidaknya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan yang menggerakkannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang

lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Untuk membentuk kerja sama yang baik perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja (Sutrisno, 2014). Namun sesuai dengan pernyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering terabaikan. Hal yang seperti inilah yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern tentang terjadinya kesalahan persepsi (*misunderstanding*) dalam komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan dalam organisasi. Untuk mewujudkan keselarasan kerja dalam memenuhi dua kepentingan masing-masing anggota organisasi diperlukan kerja sama antar anggota (Sutrisno, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Baskoro (2012), Prabasari dan Netra (2014), Amrhy (2014), Sari (2014), Istiqomah (2015), Lia (2015), Sidanti

(2015), Windi (2015), Sekartini (2016), dan Mariani (2017) yang menjadi rujukan dan empiris pada penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diberlakukannya otonomi daerah yang mengisyaratkan pelimpahan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah memberi keleluasaan bagi daerah untuk mengembangkan aparaturnya menjadi pegawai yang memiliki kemampuan dan prestasi yang semakin meningkat dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien. Dalam otonomi daerah ini, peran pemerintah daerah menjadi sangat penting untuk melaksanakan pembangunan dan pelayanan masyarakat secara luas. Pelaksanaan otonomi daerah pada hakekatnya memberi dampak positif memunculkan kesempatan identitas lokal masing-masing daerah untuk berkembang. Kebijakan-kebijakan pemerintah akan lebih tepat sasaran karena setiap daerah dapat menerapkan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing daerah. Oleh karena itu setiap organisasi/birokrasi di daerah memiliki peran penting sebagai pendukung kebijakan masing-masing pemerintah daerah.

DPUBM (Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air) Kabupaten Jember sebagai instansi teknis memegang peran penting dalam layanan infrastruktur transportasi publik. Penyediaan infrastruktur akan mempengaruhi lingkungan usaha, mampu merangsang investor baru dan munculnya para pengusaha lokal sebagai akibat dari terciptanya kegiatan usaha dengan biaya rendah, jadi pada

hakekatnya DPUBM memiliki tanggung jawab yang besar sebagai pendukung kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Jember dalam melayani masyarakat.

Sebagai organisasi yang melayani kebutuhan publik maka Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air dituntut bekerja secara profesional. Menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan dalam menyediakan infrastruktur yang baik di masa mendatang, hal ini diperlukan dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat secara luas atas pengelolaan dan pelayanan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Jember. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember sebagai institusi pelayanan teknis yang mempunyai tugas wewenang di bidang pelayanan publik sehingga dalam memberikan pelayanan harus selalu memperhatikan kepuasan masyarakat. Oleh karena itu dituntut adanya kinerja pegawai yang baik dan profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja organisasi tentu dipengaruhi oleh individu sebagai penggerak organisasi itu sendiri. Semakin banyak individu yang berprestasi tentu akan memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember memiliki tugas membantu Bupati Jember dalam bidang kebina marga.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik oleh pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja bagi organisasi keseluruhan, karena tanpa prestasi yang baik di semua tingkat organisasi pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit bahkan mustahil. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugas-tugasnya beberapa tahun ini dianggap belum mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari program kerja, target dan realisasi program Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember seperti disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1 Program Kerja, Target Dan Realisasi Program DPUBM Kabupaten Jember Tahun 2019**

No	Program Kegiatan	Target	Realisasi
1	Pembukaan Akses Jalan Untuk Daerah Terisolir	100%	80%
2	Pengaspalan Jalan Dengan Menggunakan Perkerasan Hotmix di 3 (tiga) Wilayah Pengembangan Pusat Kota.	100%	73%
3	Mengoptimalkan Pembagian Air Secara Adil Dan Merata	100%	80%
4	Program Kali Bersih	100%	70%
5	Program Pengadaan Alat Berat	100%	65%

Sumber: DPUBM Kabupaten Jember 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa program pembangunan fisik yang dilaksanakan belum mampu diselesaikan sesuai target. Keadaan ini menunjukkan ketepatan waktu menjadi penghambat Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air dalam memenuhi target. Ketidak mampuan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember memenuhi target merupakan indikasi rendahnya kinerja pegawai dan organisasi. Hal ini didasari bahwa kinerja keluar mencerminkan prestasi pegawai di dalam. Artinya kinerja Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air yang seringkali terhambat menunjukkan adanya indikasi sebagian dari pegawai yang kinerja pegawai rendah. Fenomena pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Netra (2014) dengan mengkaji Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi juga diharapkan menjadi faktor meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember.

Mencermati kondisi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember, jika dilihat dari dimensi ketepatan waktu dan kualitas belum memuaskan serta menunjukkan indikasi yang rendah. Lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan proyek oleh rekanan adalah bukti rendahnya kinerja pegawai. Kinerja yang dicapai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember belum mampu memperlihatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, terutama dalam mengelola sumber daya manusia. Penelitian mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember dipilih oleh peneliti karena peneliti merasa bahwa masalah yang saat ini terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember adalah motivasi, disiplin

kerja dan komunikasi dan penulis merasa tertarik untuk mengkaji variable motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, karena peneliti merasa faktor ketertarikan sangat mempengaruhi hasil penelitian. Penulis yakin bahwa peneliti yang bersungguh-sungguh dalam melakukan penelitian akan berbeda hasilnya dengan seorang peneliti yang setengah hati bahkan terpaksa dalam melakukan sebuah penelitian. Penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember lebih difokuskan pada motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja pegawai karena setelah penulis melihat dari beberapa referensi dan setelah melakukan pertimbangan yang logis, penulis merasa bahwa variable motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai lebih layak diteliti dibandingkan dengan variable lainnya pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember.

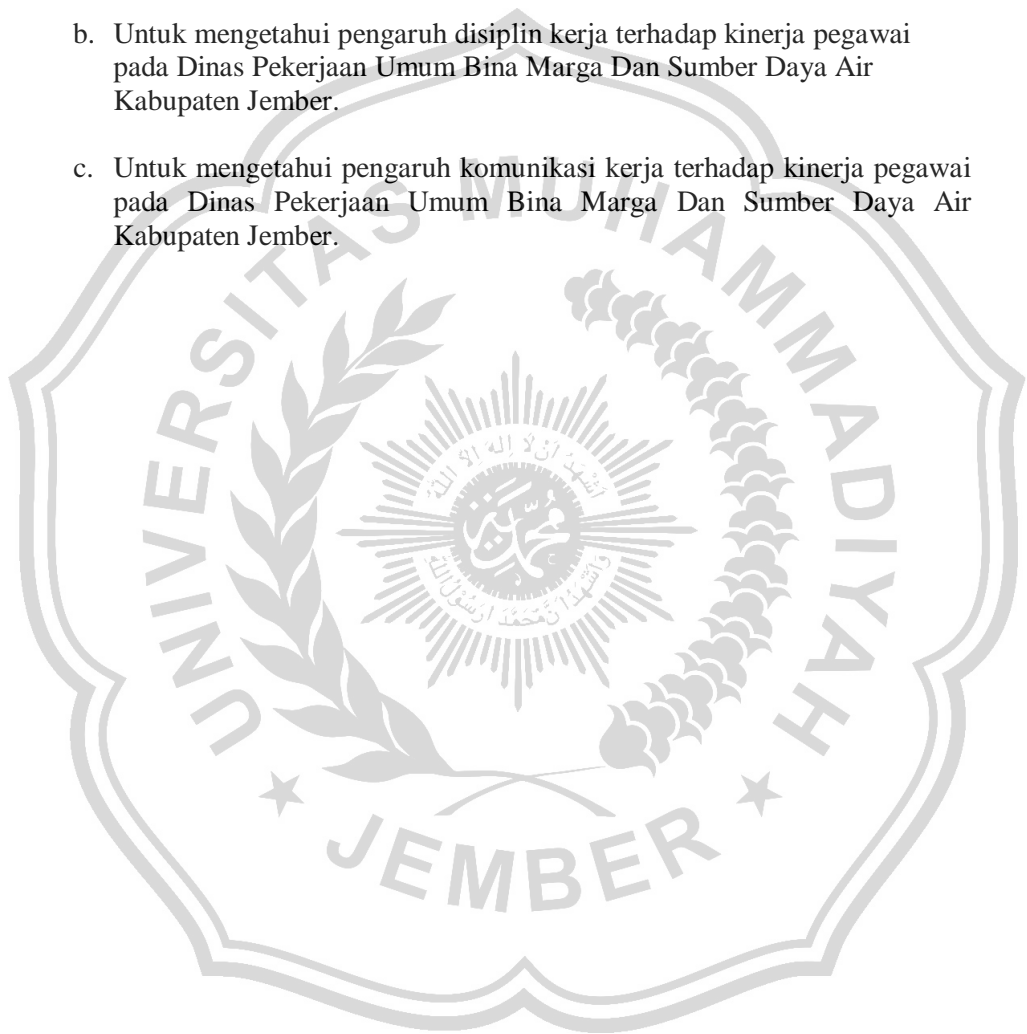
## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan pernyataan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Baskoro (2012), Prabasari dan Netra (2014), Amrhy (2014), Sari (2014), Istiqomah (2015), Lia (2015), Sidanti (2015), Windi (2015), Sekartini (2016), dan Mariani (2017) yang menjadi rujukan dan empiris pada penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan empiris pada penelitian ini maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember ?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian adalah:
  - a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember.
  - b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember.
  - c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember.



#### 1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember.

Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember untuk mengambil kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi Pengembangan Ilmu

- 1) Sebagai tambahan wacana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Sebagai referensi ilmiah yang dapat digunakan oleh pihak yang memerlukan untuk bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja pegawai.

