

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam kehidupannya sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. organisasi publik adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi publik adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi publik yang efektif. Salah satunya dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi, terutama proses komunikasi antar individu pegawai. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang sangat penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi antar individu pegawai dalam sebuah organisasi publik.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok utama yang harus diperhatikan disetiap organisasi publik, karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi publik. Tanpa sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi publik tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu, masalah sumber daya manusia selalu menjadi sorotan utama dalam setiap organisasi publik untuk tetap bertahan di era globalisasi.

Unjuk kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan perlu dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkannya (Effendi, 2002:195). Pada kenyataannya seringkali pegawai belum dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini ditunjukkan oleh tindakan-tindakan pegawai yang dapat merugikan organisasi maupun terhadap masyarakat, seperti masih adanya pegawai yang mangkir atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta masih terdapat kelalaian dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berbagai bentuk penyimpangan atau yang diistilahkan oleh Suryabrata, (1999: 243) sebagai penyakit administratif seperti korupsi, penyalahgunaan jabatan, penyelewengan kekuasaan, ketidakadilan pelayanan publik dan sebagainya, sudah menjangkiti setiap interaksi antara birokrasi dan masyarakat, mulai dari jenjang yang paling atas sampai dengan yang paling bawah. Walaupun tidak dapat dipungkiri, masih ada sebagian pejabat publik yang berperilaku amanah dan melaksanakan pelayanan publik sesuai dengan aspirasi masyarakat.

Selama ini budaya kerja sudah lama dikenal oleh umat manusia, tetapi belum disadari bahwa suatu keberhasilan kinerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan Budaya. Oleh karena budaya tersebut dikaitkan dengan mutu/kualitas kinerja, hal tersebut dinamakan Budaya Kerja. Budaya kerja merupakan suatu

komitmen organisasi yang luas dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang baik dalam kinerja diharapkan setiap individu yang berkaitan dalam organisasi kerja dapat memenuhi nilai-nilai yang tepat sesuai dengan kerangka kerja organisasi yang berlaku. Selain budaya kerja, komunikasi juga memiliki peran penting untuk mencapai keberhasilan kinerja.

Komunikasi antar individu dapat mempengaruhi perilaku pegawai mengenai peristiwa komunikasi, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi publik. Untuk itu pihak manajemen harus dapat menciptakan dan memelihara suatu kondisi komunikasi dalam organisasi publik yang baik dan harmonis. Karena kerjasama yang erat mutlak diperlukan di antara pegawai di semua bagian. Namun kerjasama ini tentunya akan terhambat apabila masih terdapat pegawai yang enggan untuk terbuka dengan rekan-rekannya. Sikap terbuka (*open-mindedness*) sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi antar individu yang efektif.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan masih terdapat permasalahan diantaranya banyaknya keluhan yang timbul dari masyarakat, keluhan tersebut sering disampaikan secara lisan kepada pegawainya dan sudah terbiasa menjadi bahan omongan di masyarakat bahkan pernah tercetak artikel disalah satu media masa. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai masih rendah. Rendahnya kinerja ini juga menunjukkan

kelemahan pegawai dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu masih sering terlihat karyawan yang masih kurang disiplin dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat. Terutama pada Bidang Pengelolaan Pasar yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Selain itu adanya masalah kabel-kabel berserakan di Pasar Jepara Satu. Kabel tampak tak teratur di dinding juga di langit-langit kios kain dan pakaian. Pedagang menggunakan kabel untuk penerangan dan peralatan elektronik, ini akan sangat berbahaya dan bisa menyebabkan kebakaran, (Rhobi Shani:2017 dalam Metrotvnews.com) hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi serta sosialisasi kepada masyarakat yang baik.

Ketidakharmonisan dalam komunikasi dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, apabila hal ini dibiarkan, maka akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap gairah kerja, motivasi kerja, konsentrasi kerja, dan pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap kinerjanya.

Berbagai macam usaha telah dilakukan oleh pemerintah Kabupaten khususnya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jepara untuk meningkatkan kinerja yang baik melalui berbagai hal diantaranya pemberlakuan budaya kerja yang disiplin, tanggung jawab serta menyediakan sarana komunikasi antar individu agar setiap permasalahan segera teratasi.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam suatu penelitian sangat penting karena sangat luasnya masalah dan keterbatasan kemampuan peneliti. Pembatasan ruang lingkup ini dimaksudkan agar masalah yang diteliti dapat dianalisa secara seksama dengan dititikberatkan pada:

1. Budaya kerja yang memuat mengenai norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karekteristik suatu organisasi
2. Komunikasi antar pribadi yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di Bidang Pengelolaan Pasar.
3. Kinerja pegawai negeri sipil di Bidang Pengelolaan Pasar mengenai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai negeri yang melakukan tugasnya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang berkaitan budaya kerja yang merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik serta adanya komunikasi antar pribadi pada para pegawai yang kurang baik maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja dan komunikasi antar pribadi terhadap kinerja pegawai negeri secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja dan komunikasi antar pribadi terhadap kinerja pegawai negeri sipil secara simultan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah atau arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian selesai dilaksanakan. Adapun tujuan penulisan skripsi dengan judul analisis pengaruh budaya kerja dan komunikasi antar individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jepara adalah untuk mengetahui:

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja dan komunikasi antar pribadi terhadap kinerja pegawai negeri sipil secara parsial.
2. Menganalisis pengaruh budaya kerja dan komunikasi antar pribadi terhadap kinerja pegawai negeri sipil secara simultan.

1.5. Manfaat Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan membentuk konsep-konsep baru tentang manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai suatu karya ilmiah hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan pemerintahan atau instansi pada khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya mengenai budaya kerja dan komunikasi antar pribadi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Bidang Pengelolaan Pasar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi.

Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jepara dalam mengelola sumber daya manusianya serta dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik melalui budaya kerja dan komunikasi antar pribadi pegawai.

b. Bagi penulis

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperolehnya dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dalam lapangan dan penelitian ini diajukan untuk memperoleh gelar sarjana (Strata I)

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia dimasa mendatang.