

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. UU nomer 22 tahun 1999 dan UU no. 32 tahun 2004. Adanya payung hukum ini membawa semangat baru bagi daerah- daerah untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri sehingga semakin banyaknya daerah-daerah otonomi baru baru.

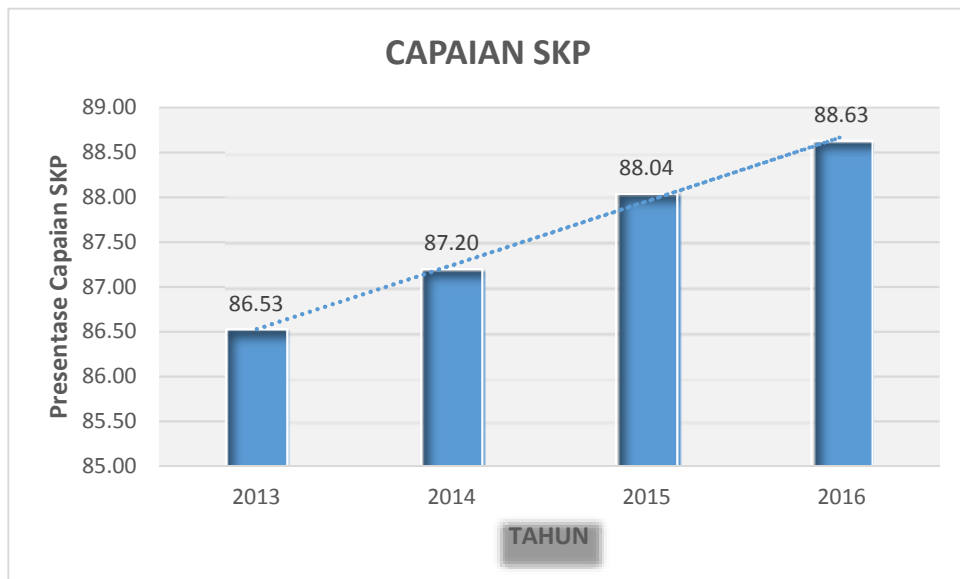
Gresik Selatan merupakan kawasan selatan dari Kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur dalam naungan negara kesatuan Republik Indonesia yang meliputi 8 kecamatan yang terdiri dari 165 desa. Dari 8 Kecamatan yang ada di wilayah Gresik Selatan, Kecamatan Cerme merupakan wilayah yang memiliki desa terbanyak yaitu sejumlah 25 desa. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintahan ini adalah kecamatan, yang merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Kantor Kecamatan Cerme sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu bupati Gresik dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan

sebagian kewenangan bupati berdasarkan pelimpahan wewenang. Pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan Cerme diselaraskan dengan visi, misi, arah dan strategi kebijakan pemerintahan Kabupaten Gresik. Untuk itu pegawai Kantor Kecamatan Cerme Daerah Kabupaten Gresik akan bekerja secara maksimal dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005:10). Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian kinerja, memastikan tercapainya kinerja yang diinginkan instansi ataupun perusahaan. SKP merupakan Sasaran Kerja Pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam Penilaian kinerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. SKP (Sasaran Kerja Pegawai) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Tiap kegiatan tugas jabatan yang bakal dilakukan harus berlandaskan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggungjawab, dan juga uraian tugas yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja.

Pada awal observasi dikantor kecamatan cerme, peneliti menemukan adanya kenaikan capaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dalam 4 tahun terakhir seperti pada data gambar 1.1 di bawah ini:



Sumber : Kantor kecamatan cerme

Gambar 1.1.
Rekapitulasi Capaian SKP Pegawai PNS Kecamatan Cerme
Tahun 2013 – 2016

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari tahun 2013 – 2016 capaian kinerja pegawai kantor kecamatan cerme mengalami kenaikan. Pada tahun 2013 nilai capaian kerja sebesar 86,53%. Pada tahun 2014 nilai capaian kerja sebesar 87,20%. Pada tahun 2015 nilai capaian kerja sebesar 88,04%. Dan pada tahun 2016 nilai capaian kerja sebesar 88,63%.

Untuk mendukung kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cerme, maka perlu didukung dengan peningkatan kinerja pegawai. Indikasi kinerja pegawai yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti disiplin, lingkungan kerja, dan Komunikasi Interpersonal.

Menurut Hasibuan (2005;93) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua

peraturan dan sadarkan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai.

Berikut ini adalah Tabel 1.1, yang menunjukkan absensi ketidakhadiran pegawai Kantor Kecamatan Cerme.

Tabel 1.1
Data Absensi ketidakhadiran Pegawai Kantor Kecamatan Cerme
Pada Bulan Januari – Juni Tahun 2016

No.	BULAN	TANPA KETERANGAN (ALPA)	DENGAN KETERANGAN (IJIN,DINAS LUAR)
1	Januari	12	7
2	Februari	9	8
3	Maret	9	13
4	April	8	29
5	Mei	4	8
6	Juni	4	12
TOTAL		46	77

Sumber :Kecamatan Cerme

Dari data diatas dapat diketahui pada bulan Januari – Juni Tahun 2016 jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 46 kali dan dengan keterangan sebanyak 77 kali.Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu masalah atau kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai kantor Kecamatan Cerme.

Selain disiplin, lingkungan juga penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Karena dengan terbuatnya lingkungan yang nyaman dan kondusif, meningkatkan produktifitas kerja para pegawai Kantor Kecamatan Cerme.

Menurut (Hasibuan 2009;164) Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan

karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektifitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya.

Berikut ini adalah Tabel 1.2, yang menggambarkan sarana dan prasarana yang terdapat pada Kantor Kecamatan Cerme.

Tabel 1.2
Data Sarana Kantor Kecamatan Cerme.

NO	Sarana Digunakan	Jumlah	KONDISI			Keterangan
			Lengkap	Kurang	Mencukupi	
1.	Komputer	14		√		a. 8 unit = Baik b. 6 unit = Rusak
2..	Printer	8		√		a. 4 unit = Baik b. 4 unit = Rusak

Sumber :Kecamatan Cerme

Dari data diatas peneliti menemukan beberapa komputer maupun printer yang rusak, sehingga pekerjaan yang sudah menanti menjadi terbengkalai dan mengakibatkan proses administrasi di Kecamatan Cerme membutuhkan waktu yang lama dan sangat panjang. Adapun komputer yang tersedia dan dapat digunakan jumlahnya tidak mencukupi, hal ini mengakibatkan pekerjaan menjadi rangkap yang dilakukan pegawai Kecamatan dengan bergatian munggunakan komputer maupun printer yang tersedia.

Selanjutnya Selain Displin Kerja dan Lingkungan Kerja, Menurut Susanto dan Sholihin (2012) komunikasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan atau pegawai. Perilaku individu yang diwujudkan dalam kinerja tercipta dari hasil serangkaian komunikasi antar anggota organisasi dalam hal ini adalah komunikasi yang terjalin antar pegawai Kecamatan Cerme. Dalam suatu organisasi diperlukan

adanya komunikasi antara individu satu dengan lainnya guna menciptakan kinerja yang baik pada SDM yang ada. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. Menurut Muhammad (2010:159) Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang dengan seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Cerme berdasarkan hasil wawancara dengan Sekertaris Camat Bapak Hamim S.sos,.M.M. peneliti mengetahui bahwa keterbukaan antara sesama pegawai dirasa sudah cukup terjalin dengan baik. Kekurangterbukaan antara rekan kerja bisa terjalin secara kekeluargaan. Akan tetapi kekurangterbukaan yang terjadi antara pegawai dengan atasan masih dirasa kurang, kurang terbukanya antara karyawan dengan atasannya ini disebabkan oleh keengganan berkomunikasi secara interpersonal karena perbedaan status sosial mereka. Hal ini tentu saja menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap gairah kerja, motivasi kerja, konsentrasi kerja, dan pada akhirnya akan membawa dampak terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, menjadi suatu hal yang menarik untuk dikaji dan diteliti dalam memahami pentingnya budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga peneliti tertarik meneliti dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi**

dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik?
3. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui secara parsial Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Instansi

1. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk instansi dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Menginformasikan kepada instansi seberapa pentingnya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cerme.

1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai disiplin kerja dalam instansi.
2. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai lingkungan kerja dalam instansi.
3. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai dalam instansi.
4. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.