

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Untuk mendorong kinerja karyawan, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pendidikan, dan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya, perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan kinerja yang prima. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas serta fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai.

Dalam suatu organisasi terdapat masalah yang perlu diperhatikan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap sangat berpengaruh di dalam suatu organisasi karena tanpa adanya kinerja yang baik, maka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya.

Menurut (Handoko, 2008) Kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh suatu Instansi. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi pemerintah. Selain itu dengan memberikan pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja Pemerintahan. Dengan kata lain kelangsungan suatu pemerintahan ditentukan oleh kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Mangkunegara; 2006), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah diselesaikan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu instansi, sedangkan penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kinerja seorang pegawai.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka seorang pekerja membutuhkan suatu kompetensi yang mampu menunjang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi dan seorang pekerja itu sendiri, tanpa adanya kompetensi yang dimiliki seorang pekerja maka hasil pekerjaan tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Menurut (Mangkunegara; 2005) kompetensi merupakan faktor yang dimiliki seorang pegawai yang mempunyai kemampuan lebih, sehingga membuatnya berbeda dengan pegawai lain yang mempunyai kemampuan biasa saja.

Sedangkan menurut (Stephen Robbin; 2007) kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan,

dan kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan sikap dan kemampuan fisik. Dari teori yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang untuk dapat mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan lebih ini biasanya yang membuat seseorang terlihat berbeda dari orang lain.

Salah satu faktor yang paling menentukan dalam pelaksanaan tugas adalah tingkat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga diharapkan dapat bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing. Namun fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Surakarta adalah masih terbatasnya kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Hal ini ditunjukkan oleh adanya pegawai yang memiliki tingkat jenjang pendidikan yang masih berpendidikan SMA. Sehingga perlu adanya pengembangan kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Komunikasi merupakan salah satu faktor selain kompetensi yang cukup berpengaruh di dalam organisasi. Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja serta dari seorang pimpinan kepada bawahan akan menghasilkan suatu hubungan yang dapat menguntungkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang baik juga akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Tanpa adanya komunikasi yang baik tentu akan membuat suatu hubungan kerja yang tidak sehat, sehingga hasil kerja tidak maksimal. Keefektifan dalam penyampaian pesan juga menjadi bagian penting di dalam komunikasi, karena dengan penyampaian pesan yang efektif, maksud dan tujuan pesan akan tersampaikan dengan baik kepada penerima pesan.

Menurut (Pawito dan Sardjono; 2009) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dengan pesan disampaikan dari suatu sumber kepada penerima dengan maksud mengubah perilaku, perubahan dalam pengetahuan, sikap dan atau perilaku lainnya. Sedangkan menurut (Wilbur Schramm; 2012) menyatakan komunikasi sebagai suatu proses berbagi informasi. Schramm menguraikannya bahwa komunikasi berasal dari kata latin *communis* yang berarti umum (*common*) atau bersama. Apabila berkomunikasi, sebenarnya sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan (*commonness*) dengan seseorang. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi bertujuan untuk menyampaikan pesan kepada orang lain dengan maksud untuk membangun suatu kebersamaan.

Komunikasi dapat membuat kegiatan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, begitu halnya dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan hasil pekerjaan yang maksimal. Para pekerja akan merasa nyaman untuk bekerja jika lingkungan kerja memiliki fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Keadaan lingkungan kerja tidak hanya dari fasilitas yang diberikan, namun hubungan antara rekan kerja juga merupakan faktor yang mendukung kenyamanan dalam bekerja, seperti komunikasi yang baik terhadap sesama rekan kerja.

Fenomena yang terjadi di Dinas pendidikan terkait komunikasi adalah masih kurangnya penyampian informasi yang efektif dalam memberikan tugas dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai kurang mengerti tugas yang harus dikerjakan. Hal ini mengakibatkan kurang maksimalnya hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta

Menurut (Sihombing, 2004), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang berasal dari luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu instansi. Faktor fisik ini terdiri dari peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Fenomena lingkungan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Surakarta adalah tempat kerja yang bising karena dekat dengan jalan raya, sehingga konsentrasi para pekerja terganggu dengan suara kendaraan yang lewat.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Surakarta”

B. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu :

- a. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta ?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta ?
- c. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta ?

2. Batasan Masalah

Penelitian ini mempunyai beberapa pembatasan masalah, diantaranya sebagai berikut :

- a. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai
- b. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Surakarta.

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta
- b. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta
- c. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya pengembangan kinerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan mengenai kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi dan menambah wawasan tentang kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

D. Sitematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang lokasi objek penelitian, desain penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, hasil pengujian data, pembahasan dan implikasi penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan-kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.