

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia saat ini kian meningkat sehingga setiap organisasi dituntut untuk menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi. Perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan atau organisasi yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya sumber daya manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agusta (2013: 1) Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Proses kinerja, pelatihan merupakan suatu hal yang penting agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Kinerja adalah perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa yang berkaitan dengan Informasi mengenai kinerja organisasi yang merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Tampubolon, 2018 : 89).

Meningkatkan kinerja pegawai maka di perlukan komunikasi. Komunikasi yang efektif diperlukan agar perusahaan tau apa yang di butuhkan karyawan selain itu komunikasi juga akan memudahkan pertukaran informasi yang relevan dengan pekerjaan dan akan memperbaiki pelaksanaan kerja organisasi (Sabil 2018). Dalam komunikasi efektif dibutuhkan pegawai Setahuan, dituntut tidak hanya memahami prosesnya tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan secara kreatif.

Komunikasi yang efektif mencakup kepercayaan yang dianut, kecermatan yang dirasakan, hasrat akan interaksi, kemauan menerima dari manajemen puncak dan persyaratan informasi keatas, membutuhkan kepekaan dan ketrampilan yang hanya dapat dilakukan setelah mempelajari proses komunikasi dan kesadaran apa yang dilakukan saat berkomunikasi. Banyak perbedaan yang terdapat diantara individu-individu, suasana psikologis organisasi dan kurangnya kemudahan yang memadai selalu mempengaruhi komunikasi. Sehingga untuk berkomunikasi secara efektif

dan berhasil, pegawai dan pimpinan harus belajar untuk menghormati satu sama lain dan menghargai serta memahami sebagai manusia yang berbeda.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan pegawai hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga oprasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepadasetiap pegawai dalam perusahaan termasuk pegawai administrasi maupun tenaga manajerial (Bangun 2012:202).

Alasan diterapkannya pelatihan bagi pegawai adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas pegawai, dan pegawai menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada (Gunawan dkk, 2014:2).

Disamping pegawai diberi pelatihan ada baiknya pegawai juga diberikan motivasi agar pegawai lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Susilo, 2014:2).

Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat gairah pegawai,

meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya (Agusta, 2013:2).

Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik Tahun 2023 merupakan wujud kepedulian OPD dalam rangka mendukung pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Gresik sebagai salah satu daerah otonomi. Yang beralamatkan di JL. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 247 Telp. 031-395248, Fax (031) 3958030 e-mail : dpkpkabgresik@gmail.com

Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik, merupakan instrumen untuk melakukan pengukuran kinerja Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 01 Tahun 2015 Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik dan Peraturan Bupati Gresik Nomor 55 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik.

Berdasarkan observasi awal komunikasi antar pegawai ini sudah baik tapi masih tidak berjalan dengan lancar yang pada akhirnya menyebabkan terhambatnya kinerja. Kurangnya komunikasi antar sesama serta banyak kesalahan informasi dari divisi satu ke divisi lainnya sehingga menyebabkan terjadinya miskomunikasi antara satu dengan yang lainnya yang menyebabkan sesuatu yang dilakukan itu kurang atau tidak sesuai dengan harapan sehingga tidak sesuai dengan instruksi dari atasan dan sering mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.

Masalah pelatihan yang kurang memadai dan kurang dapat dipahami, sehingga pegawai yang baru susah untuk memahami pekerjaan yang diberikan. Hal ini bisa membuat pekerjaan terhambat karena pegawai yang baru belum memahami pekerjaan yang di berikan. Adapun masalah selain pelatihan adalah masalah motivasi, kurangnya motivasi menjadi salah satu kendala dalam bekerja. Dimana pegawai banyak bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang serius dalam bekerja.

Motivasi masih banyak pegawai yang mengerjakan kepentingan pribadi dalam masa jam kerja. Masih ada pegawai yang mengobrol dengan pegawai bagian lainnya karena merasa tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tidak adanya perintah langsung dari atasan, pegawai sering mengabaikan apel yang diadakan manajemen instansi sehingga pada apel pagi sering pegawai terlambat dan tidak mengikuti apel pagi. Pegawai yang kurang kesadaran terlibat langsung dalam mendorong memecahkan permasalahan dikantor.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik ?
4. Apakah komunikasi, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu sumber daya manusia terutama dalam kinerja pegawai. Serta diharapkan penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Praktis

a. Lembaga yang diteliti

Bagi lembaga yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kabupaten Gresik diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik

b. Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi dokumen bermanfaat bagi acuan civitas akademika.

c. Penelitian yang akan datang

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu.