BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditandai dari kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.

Pada dasarnya kinerja seseorang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja tim. Oleh karena itu, sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu yang maksimal. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu tidak semudah itu. Kinerja diasumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Tugas yang telah dibebankan diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan kinerja yang maksimal. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Kinerja pada saat ini mengalami penurunan, dan jika hal tersebut tidak segera diperbaiki maka akan berdampak buruk untuk ke depannya. Untuk memaksimalkan kinerja ada faktor yang harus diperhatikan yaitu lingkungan kerja.

Pengelolaan pegawai dengan menyediakan sarana dan prasarana, dimana organisasi mewujudkan lingkungan kerja yang mampu membuat pegawai bekerja dengan maksimal. Pentingnya lingkungan kerja pegawai ini selayaknya mendapatkan perhatian yang serius dari tempat kerjanya, karena tugas – tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila terciptanya lingkungan kerja yang kondusif yang mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Selain lingkungan kerja ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu semangat kerja. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi diperlukan untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Jika komunikasi tidak bisa berjalan dengan lancar maka pekerjaan juga dapat terganggu. Komunikasi interpersonal yang

sering dilakukan oleh antar pegawai adalah salah satu faktor tingkat maksimal kerja pegawai. Dalam suatu organisasi (bisnis dan nonbisnis), komunikasi antarpribadi atau antarindividu merupakan komunikasi yang terjadi atasan dengan pegawai atau antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dengan menggunakan media tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang bersifat pribadi. Apabila salah satu komponen ada yang tidak sinkron maka komunikasi tidak bisa berjalan dengan semestinya yang dapat menyebabkan miskomunikasi.

Dalam suatu organisasi, pola komunikasi yang terbangun dalam komunikasi antarpribadi lebih bersifat informal atau tidak formal. Oleh karena komunikasi antarpribadi ini bersifat informal, maka bahasa yang digunakan dalam penyampaian pesan juga tidak bersifat formal. Yang terpenting dalam hal ini adalah bagaimana penerima pesan tersebut memahami pesan yang disampaikan dengan baik.

Komunikasi merupakan masalah penting karena banyaknya pelanggaran yang terjadi disebabkan oleh para pelaku tidak mengetahui bahwa mereka berada di luar jalur ketertiban. Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan dan penerapan komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, sehingga dengan adanya kinerja yang baik pula maka tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat lebih mudah dicapai dengan baik. Apabila terciptanya komunikasi yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dengan hasil yang diharapkan akan dapat dicapai.

Seperti diuraikan diatas, faktor fisik merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, dan ini adalah merupakan kondisi fisik dalam tempat kerja yang ada

disekitar tempat kerja pegawai, baik itu diluar maupun di dalam tempat kerja pegawai. Demikian halnya pada kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, semangat kerja dan komunikasi interpersonal.

Kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo memiliki lingkungan kerja yang kurang dirasakan oleh pegawainya sehingga dapat mempengaruhi kondisi pegawai baik fisik maupun psikologis seperti halnya ruangan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ditemukan juga permasalahan yang berhubungan dengan semangat kerja yang dirasa kurang bergairah dalam mengerjakan tugas tugasnya. Hal tersebut juga dapat menimbulkan permasalahan di dalam kinerja pegawai itu sendiri yang mengakibatkan kerja yang dilakukan kurang maksimal. Selain itu permasalahan yang ditemukan adalah yang berhubungan dengan komunikasi yaitu adanya miskomunikasi dan salah paham yang dapat menimbulkan konflik antara pimpinan dengan pegawai, atau pegawai dengan sesama rekan kerja. Berdasarkan permasalahan yang ada pada kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo diatas hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Gedangan Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah semangat kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah lingkungan kerja, semangat kerja, dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah secara umum dan khusus yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Umum
   Sebagai salah satu tujuan Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk memenuhi kewajiban dalam menyelesaikan jenjang strata satu (S1) program studi Manajemen pada fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Tujuan Khusus
   a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo.
   b. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo.

c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo.
d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menguatkan teori tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, semangat kerja, komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi kantor Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo
   Sebagai bahan masukan ide atau saran dalam lingkungan kerja agar bisa memperhatikan lebih rinci kembali dan semangat kerja pegawai dan komunikasi yang sedikit kurang bagus agar dapat berjalan dengan lancar sehingga bisa memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai.

b. Manfaat bagi Universitas PGRI Adi Buana

Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang mencetak calon – calon sarjana sesuai dengan bidangnya, maka kegiatan penelitian melalui mahasiswanya merupakan bentuk kepedulian dan keikutsertaan dalam mengatasi berbagai permasalaham sehingga dapat mengenal budaya dan lingkungan kerja.

c. Manfaat bagi peneliti

Diharapkan dapat memperkaya wawasan berpikir penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja, semangat kerja, komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai.

*SENGAJA DIKOSONGKAN