BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang terus berkembang. Dalam kehidupan ini, manusia harus memahami bahwa mereka akan terus mengalami perubahan agar dapat bertahan hidup. Tentu saja, manusia diharapkan untuk berpartisipasi dalam aspek kehidupan kerja sebagai salah satu upaya untuk bertahan hidup. Manusia dituntut dalam peranannya untuk memanfaatkan sumber daya alam dalam menciptakan tatanan kehidupan yang akan dijalaninya. Bekerja sendiri adalah setiap tindakan atau kegiatan yang tujuannya untuk mendapatkan pembayaran atau balas jasa. Pada hakikatnya manusia yang bekerja dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan tertentu merupakan salah satu bentuk sumber daya manusia.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang akan menjaga roda organisasi bekerja untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Untuk itu, pengetahuan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas suatu usaha atau organisasi. (Mangkunegara, 2015) berpendapat manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Implementasi sumber daya manusia membutuhkan karyawan yang kompeten. (Becker et al., 2010; Mulyadi, 2015) menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi kerja seseorang dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada produktivit as kerja. Perkembangan industri teknologi saat ini juga diperlukan untuk menetapkan standar kompetensi tenaga kerja dengan lebih baik. Kompetensi berdasarkan undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10) adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak mampu bekerja sama antara satu dengan yang lainnya serta dengan didasari kompetensi yang mumpuni dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut (Abubakar Tackbir, 2016).

Selain kebutuhan akan karyawan yang kompeten, organisasi juga sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang kuat dan positif untuk mendorong sikap dan perilaku manajemen personalia, yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi. Menurut (Triguno dalam Ruliyansa, 2018) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing

individu. Di sisi lain, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018).

Dapat dikatakan bahwa organisasi memiliki budaya kerja yang kuat dan positif akan mendukung terciptanya suatu perkembangan dalam organisasi. Budaya kerja yang positif di organisasi juga dapat menciptakan komunikasi yang terbuka dan transparan di tempat kerja. Komunikasi dalam suatu organisasi adalah kegiatan yang selalu ada karena merupakan sarana di mana karyawan secara formal dan informal bertukar ide, melapor kepada atasan, memberikan instruksi kepada bawahan, dan sebagainya. Menurut (Athoillah, 2017) Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media. Komunikasi yang baik dan efektif mengarah pada koordinasi yang baik bagi karyawan, sehingga mereka menerima tugas yang jelas dan bekerja melalui koordinasi yang baik. Kehadiran komunikasi dalam organisasi mendorong produktivitas karyawan dengan mempermudah tercapainya tujuan organisasi yang merupakan hasil dari efisiensi pegawai. Produktivitas menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan komunikasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan produktivitas karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan

perusahaan maka semakin tinggi pula keuntungan dan produktivitasnya.

Dinas Perhubungan Kota Surabaya merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan sesuai dengan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dalam rangka melaksanakan tugas pokoknya, diperlukan persiapan pengelolaan sumber daya manusia. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah produktivitas kerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah keterampilan, pengetahuan, efisiensi tenaga kerja, sikap dan perilaku kerja, serta hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi.

Dinas Perhubungan Kota Surabaya sebagai salah satu organisasi yang menjadi bagian dari pelaksanaan perhubungan, dituntut untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Karena tidak menutup kemungkinan dalam bidang pelayanan terdapat pula hambatan dalam pengorganisasian, seperti kurangnya kompetensi karyawan, budaya kerja dan komunikasi yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai visi dan misinya.

Dinas Perhubungan Kota Surabaya perlu untuk senantiasa memperhatikan perkembangan karyawannya, pada saat ini kurangnya pengetahuan dan penguasaan terhadap pekerjaan karyawan baru membuat kesenjangan yang cukup signifikan terhadap rendahnya kompetensi karyawan. Kurangnya kompetensi juga dikarenakan pegawai negeri atau PNS sering

dipindah-pindahkan, tidak hanya fokus pada satu bidang. Selain itu program pelatihan dari pemerintah pusat hanya berlangsung sedikit dalam satu tahunnya sedangkan budaya kerja yang apa adanya turut berperan menjadikan Dinas Perhubungan Kota Surabaya lengah dan kurang dalam menyikapi masalah. Saat ini sistem komunikasi karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya lebih banyak bergantung pada penyebaran informasi pesan teks melalui grup media sosial dan handy talkie, sehingga terdapat kemungkinan kata-kata yang digunakan akan diinterpretasikan secara berbeda. Adanya hal tersebut dapat memperlambat peningkatan produktivitas kerja, maka organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkompetensi, professional dan berkualitas. Sehingga karyawan mampu menjalankan kegiatan bekerja dengan optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya, produktivitas adalah proses menggabungkan berbagai kepentingan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawan dan setiap kelompok dalam suatu organisasi. Keseimbangan antara kebutuhan kelompok dan individu harus dikembangkan sebagai nilai-nilai yang menarik perhatian bagi organisasi. Sasaran utama pengelolaan sumber daya manusia tersebut adalah menciptakan sistem pemberdayaan personel yang dapat menampilkan kinerja yang produktif. Produktivitas kerja merupakan hubungan antara masukan dan keluaran sistem yang produktif (Handoko dalam Astuti, 2020).

Penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh (Oktrima, 2018), (Sukamto & Apriliyani, 2019) dan (Nelliraharti & Suri, 2019) yang membuktikan bahwa kompetensi, budaya kerja dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kompetensi, budaya kerja dan komunikasi telah

diimplementasikan berdasarkan faktor-faktor produktivitas kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini ingin meneliti lebih dalam terkait kompetensi, budaya kerja dan komunikasi karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Sehingga dapat diusulkan sebuah langkah prioritas untuk mengembangkan kompetensi, budaya kerja dan komunikasi dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya?
4. Apakah kompetensi, budaya kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya?

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya kerja dan komunikasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perhubungan Kota Surabaya

Bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan input dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, budaya kerja dan komunikasi, dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta sebagai acuan untuk menentukan kebijakan kebijakan yang diterapkan demi kemajuan dan prestasi yang akan dicapai.

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Bahwa hasil penelitian yang dilakukan merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya terhadap dunia usaha maupun industri dalam menghadapi berbagai kendala atau permasalahan yang ada. Pemecahan masalah dianalisis melalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi suatu solusi yang bermanfaat.

3. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama berada di bangku kuliah untuk menghadapi berbagai masalah yang berada di lapangan serta sebagai acuan untuk memacu diri dalam menemukan solusi dan ketajaman analisis dari tiga permasalahan yang diteliti.