

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya, pada tiap instansi dalam menjalankan bisnisnya memiliki tujuan demi kemajuan perusahaannya. Dalam mencapai hasil tersebut, perusahaan seringkali menghadapi masalah, baik internal maupun eksternal. Masalah-masalah yang ada tersebut akan saling berkaitan satu sama lain jika tidak segera diselesaikan, sehingga perusahaan harus segera membuat keputusan untuk menyelesaikan masalah yang ada. Maka dari itu, sebuah perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi agar perusahaan dapat mengelola dan menjalankan sumber daya manusianya secara optimal.

Didalam sebuah perusahaan aspek manajemen sumber daya manusia sangat berarti, karena sumber daya manusia ialah seseorang yang turun langsung pada segala aktivitas yang ada didalam perusahaan. Perusahaan perlu menjalankan yang namanya pengelolaan terhadap SDM yang dimiliki untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan dapat diandalkan. Pengelolaan SDM dilakukan sebagai suatu metode untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga bisa meningkatkan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja sering dipakai sebagai indikasi prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja bisa dilihat dari suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Perusahaan perlu

mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi pekerjaan, karena kinerja pegawai berdampak pada produktivitas organisasi. Perusahaan dapat melakukan analisis kinerja pegawai untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan mengetahui potensi pegawai dilakukan dengan melihat penilaian kinerja pegawai selama mereka mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik demi tujuan perusahaan.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (DISPARBUD) Kota Bekasi mempunyai tugas pokok meliputi pengendalian, mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis yang berkaitan dengan kepariwisataan dan kebudayaan. Selain itu juga Disparbud Kota Bekasi juga bertanggungjawab untuk mempertahankan dan mengembangkan kekayaan budaya yang ada di Kota Bekasi. Berdasarkan dari wawancara yang dilaksanakan oleh penulis dengan Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi menunjukkan bahwa permasalahan pada rendahnya kinerja pegawai disebabkan dari beberapa faktor termasuk tingkat kedisiplinan para pegawai masih kurang serta lingkungan tempat kerja yang kurangnya pencahayaan. Karena hal tersebut tingkat kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi belum optimal, seperti yang ditunjukkan oleh data penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu dapat dipaparkan sebagai berikut :

**Tabel 1.1****Data Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi**

No	Aspek Penilaian Perilaku Kerja Pegawai	Skor Penilaian		Sebutan
		2021	2022	
1	Orientasi Pelayanan	87%	80%	Menurun
2	Integritas	85%	80%	Menurun
3	Komitmen	80%	82%	Meningkat
4	Disiplin	88%	79%	Menurun
5	Kerjasama	90%	85%	Menurun
6	Kepemimpinan	85%	80%	Menurun
<b>Rata-Rata</b>		86%	81%	Menurun

Sumber: Data Dibuat Oleh Penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2021, nilai dari hasil keseluruhan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi adalah 86%. Kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan sehingga nilai keseluruhan kinerja pegawai DISPARBUD Kota Bekasi menjadi 81%. Hal ini menunjukkan kalau kinerja pegawai DISPARBUD Kota Bekasi mengalami penurunan.

Dalam kinerja pegawai ada satu hal yang dapat mempengaruhinya yaitu pada lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung maka pegawai nantinya akan merasa senang dan akan melakukan pekerjaannya secara maksimal, dan sebaliknya apabila lingkungan kerjanya tidak mendukung dan membuat para pegawai merasa tidak nyaman itu akan membuat para pegawai kehilangan konsentrasi pekerjaannya. Lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja baik itu secara fisik ataupun non fisik yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan. Dimana lingkungan kerja yang baik dan sehat bisa

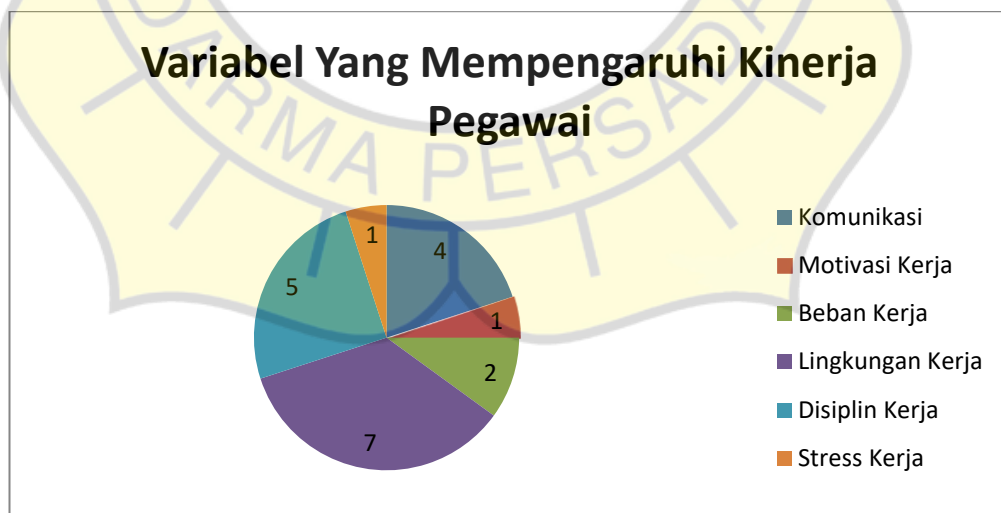
meningkatkan kinerja dari seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik seperti lingkungan fisik (sirkulasi udara, ruang tempat kerja yang bersih dan nyaman, penerangan cahaya yang baik), serta lingkungan non fisik (hubungan antar atasan dan pegawai serta hubungan antara pegawai dengan teman kerja). Tempat kerja dapat diciptakan menjadi suasana yang kondusif supaya para pegawai bisa bekerja dengan total dan nyaman.

Disamping lingkungan kerja, hal lain yang bisa menjadi aspek yang berdampak ke kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Seorang pegawai dalam perusahaan harus selalu melaksanakan disiplin kerja dengan selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jadwal yang ditentukan serta dapat menaati segala aturan yang dibuat perusahaan. Pegawai dapat menaati peraturan dan dapat menjaga tingkah laku, perbuatan serta dapat melaksanakan tugasnya tepat waktu, maka dapat mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu yang sudah ditetapkan atasan. Seseorang yang selalu disiplin dalam bekerja, pada saat mengerjakan tugasnya selalu merasa nyaman dan maksimal.

Dalam komunikasi dengan kerja sama tim yang baik maka informasi atau berita yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas dapat tersampaikan dengan jelas dan benar. Untuk mencapai sebuah komunikasi yang baik diperlukan yang namanya kerjasama dalam tim sebagai dorongan dan tuntutan dari atasan ke bawahan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Komunikasi yang ada di perusahaan terjadi dari komunikasi atas ke bawah, bawah ke atas dan antar individu lainnya. Faktor lainnya yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai ialah komunikasi di tempat kerja. Bila interaksi selalu terjaga antar pegawai nantinya bisa menghasilkan *feedback* yang baik pula. Maka akan mendapatkan pesan informasi yang tetap jika komunikasi dapat berjalan dengan lancar. Komunikasi yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan agar sesuatu yang akan diinfokan tidak terjadi kesalahan yang akan menyebabkan tidak tersampainya informasi yang dibutuhkan.

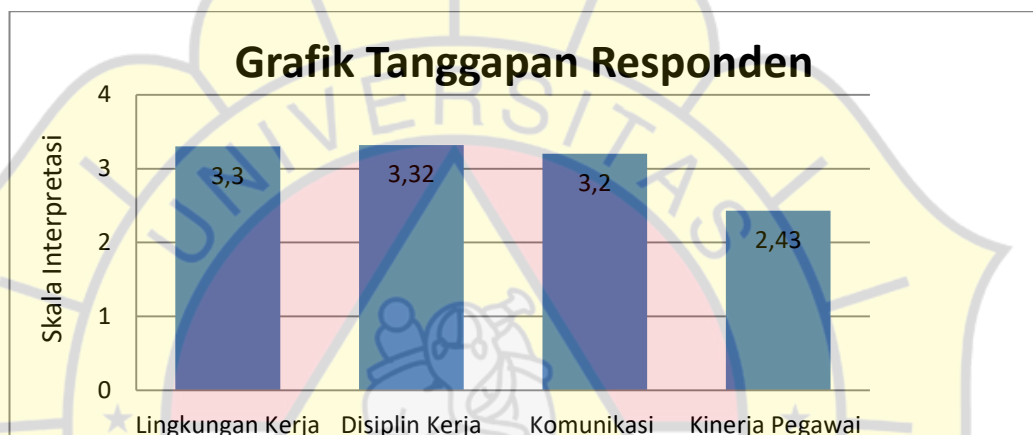
Selanjutnya penulis melakukan pra survei berdasarkan beberapa jurnal penelitian terdahulu tentang variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi dengan variabel berupa komunikasi, motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja. Kuesioner pra survei ini diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber: Data dibuat penulis tahun 2023

**Gambar 1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat disimpulkan dengan tanggapan dari pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Mengenai pengukuran kinerja pegawai dengan variabel yang diteliti ialah lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap 20 responden sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan pada Gambar 2.1 yaitu sebagai berikut:



Sumber: Data dibuat oleh penulis tahun 2023

**Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, bisa dilihat bahwa menurut tabel maka interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebanyak 3,3 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerjanya sangat baik, selanjutnya interpretasi nilai disiplin kerja sebanyak 3,32 maka artinya keseluruhan responden setuju bahwa disiplin kerja sangat tinggi, lalu ada interpretasi nilai komunikasi sebanyak 3,2 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa komunikasi baik dan interpretasi nilai kinerja pegawai sebanyak 2,43 yang artinya kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi rendah.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan dan berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas, bisa dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Lingkungan kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi sangat baik, namun kinerja pegawai rendah
2. Kedisiplinan pegawai dalam Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi sangat tinggi, namun kinerja pegawainya rendah
3. Komunikasi yang dilaksanakan pada Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kota Bekasi baik, namun kinerja pegawai rendah

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Pada latar belakang serta identifikasi masalah diatas, maka perlu dibatasi menjadi lebih sempit. Permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan komunikasi kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Penelitian ini akan mengukur seberapa pengaruh antara kinerja pegawai,

lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

### **1.2.3. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi?
4. Apakah ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi



#### 1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mempunyai manfaat dari berbagai pihak diantaranya sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini bisa menjadi kontribusi yang baik dalam perkembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dimana Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini bisa dipakai sebagai masukan untuk pertimbangan, bahan evaluasi instansi dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan loyalitas pegawai yang menghasilkan keuntungan bagi instansi serta reputasi yang baik.

###### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi yang berguna bagi penulis yaitu mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Selain itu, penelitian ini juga

akan membantu penulis dalam menemukan masalah penelitian tambahan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan.

