

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan kinerja yang baik dari pegawainya maka tujuan organisasi akan bisa dicapai sesuai apa yang telah dirumuskan. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Manusia merupakan sumber daya strategis dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun manusia sumber daya yang sangat strategis tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, waktu, energi, informasi dan sebagainya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67). Sesuai dengan definisi kinerja, yang merupakan hasil dan proses dan cara yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi sampai saat ini masih merupakan hal yang sangat diharapkan bagi setiap instansi dari pekerjanya. Adanya kinerja yang tinggi, maka tingkat pemborosan baik waktu, pemakaian bahan maupun tingkat kesalahan produk dalam proses produksi dapat diperkecil. Penggunaan tenaga kerja pegawai, sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan dari instansi untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai

dengan rencana yang telah ditetapkan oleh instansi, dengan lebih mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari setiap pegawainya.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Slamet (2007) kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerakkan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Organisasi harus dapat melibatkan pemimpin dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada bawahannya, memudahkan berinteraksi, dan melibatkan para pegawai dalam pengambilan keputusan. Pemimpin pada dasarnya mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi moral kinerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan arah tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam melakukan fungsi direntingnya merupakan ukuran efektifitas seorang pemimpin. Disamping itu seorang pemimpin dituntut bisa berkomunikasi dengan baik agar dengan mudah pula bisa mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Irawati, 2012: 53).

Selain kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi merupakan hal yang penting bagi manajer karena sebagian besar waktu bagi manajer habis untuk melakukan komunikasi. Kenyataannya bahwa komunikasi

digunakan untuk melakukan fungsi manajemen melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sehingga pelaksanaan fungsi manajemen dapat berjalan dengan efektif melalui komunikasi (Irawati, 2012: 69). Komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bekmaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi (Hartono *et al.* 2015). Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi seorang pegawai. Pegawai akan selalu berkomunikasi dengan sesama pegawai, atasan dengan bawahan. Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman antar sesama. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta arahan kepada atasan mengenai pekerjaan. Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet, via sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antar sesama pegawai bahkan dengan atasan dapat berjalan dengan baik.

Seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah persoalan seorang diri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan masalah secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnis dan mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan bawahannya. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka pegawai akan berusaha berbuat sekuat

tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan pada dinas.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja yang beralamat di jalan Halim Perdana Kusuma No. 5 Kabupaten Bangkalan. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang perindustrian, urusan pemerintah bidang tenaga kerja dan urusan pemerintah bidang transmigrasi. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja memiliki jumlah pegawai sebanyak 109 pegawai, yang terdiri dari berapa bagian yaitu sekretariat sebanyak 24 orang, bidang industri agro sebanyak 16 orang, bidang non agro sebanyak 15 orang, bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja sebanyak 18 orang, bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja sebanyak 14 orang serta UPT BLK sebanyak 22 orang.

Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja di sini mampu mendelegasikan atau memberikan tanggung jawab yang sesuai antar seorang pemimpin dengan anggota kelompok secara seimbang dan adil, hal ini ditunjukkan dengan atasan selalu membagikan pekerjaan kepada bawahannya. Serta penyampaian tugas dan tanggung jawab dilakukan oleh atasan. Kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, hal ini ditunjukkan dengan adanya pengambilan keputusan yang diambil atas dasar pemikiran pimpinan dan bawahan. Sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggungjawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dalam hal ini dapat ditarik bahwa gaya kepemimpinan sangat penting dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara lapangan kepemimpinan demokratis dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat

bawahan, mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi para bawahannya. Kepemimpinan demokratis dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berani bertindak meskipun mungkin berakibat pada kesalahan yang kemudian dibimbing dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi lebih berani untuk bertindak di masa depan.

Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan dalam menjalankan tugasnya menerapkan sistem komunikasi yang digunakan yaitu komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*) dan komunikasi horizontal. Komunikasi ke bawah dimulai dari kepala dinas mengalir ke bawah melalui setiap bidang sampai ke pegawai paling bawah dengan maksud untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, saran, nasehat, dan penilaian kepada bawahan tentang tujuan dan kebijakan dinas. Fungsi komunikasi ke atas adalah untuk memberikan informasi kepada kepala dinas tentang apa yang terjadi pada bawahannya, bentuk komunikasi ini berupa laporan, penjelasan, gagasan, dan permintaan pengambilan keputusan. Komunikasi mencakup arus informasi kepada orang-orang yang berbeda tingkatan hierarki wewenang yang sama (horizontal) dan arus informasi diagonal antar pegawai.

Pertukaran informasi antara pegawai di dalam organisasi sangat membantu, karena Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan merupakan gabungan antara Dinas Perindustrian dan Perdagangan (2008) dengan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja (2008). Menurut peraturan bupati Bangkalan sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Bangkalan Nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan

perangkat daerah. Menjadi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (2017). Kondisi ini membuat para pegawai menjadi sebuah tantangan.

Kepemimpinan demokratis yang baik serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integrasi, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan merupakan modal utama yang harus dimiliki para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menunjukkan kinerjanya. Untuk itulah, maka dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif. Oleh karena itu setiap pimpinan harus berusaha agar dapat melaksanakan komunikasi yang baik.

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan 2017

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Strata Dua (S2)	8
2	Strata Satu (S1)	59
3	Diploma (D3)	2
4	Sekolah Menengah Atas (SMA)	37
5	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	3
Jumlah		109

Sumber: Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan adalah lulusan S1 sebanyak 59, lulusan S2 sebanyak 8 orang, lulusan Diploma sebanyak 2 orang, lulusan SMA sebanyak 37 orang, lulusan SMP sebanyak 3 orang.

Tabel 1.2 Pengukuran Pencapaian kinerja Tahun 2017 Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan

No	Program	Target	Batas Toleransi	Realisasi	% pencapaian rencana tingkat capaian / target
1	Meningkatkan kualitas SDM aparatur	100%	80%	1	100%
2	Terwujudnya pertanggungjawaban kinerja dan keuangan SKP	1 Dokumen	80%	1 Dokumen	100%
3	Peningkatan kemampuan teknologi	100%	80%	75	62,5%
4	Meningkatkan kualitas dan perlindungan bagi tenaga kerja serta penciptaan lapangan kerja/berusaha	516 Orang	80%	300 Orang	58,1%
5	Tersedianya calon transmigrasi yang siap diberangkatkan ke lokasi transmigrasi	10 Orang	80%	-	-

Sumber: Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan, 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pegawai dapat dikatakan kurang stabil karena dari program pertama sampai kedua dapat dikatakan bagus sesuai dengan target yang ditentukan, namun pada program selanjutnya terlaksana akan tetapi hasilnya masih jauh dari target yang ditentukan bahkan masih ada program yang belum terlaksana yaitu calon transmigrasi.

Dari alasan tersebut itulah organisasi membutuhkan vigur atau sosok pemimpin yang mampu mengkoordinasi orang-orang atau pegawai kedalam kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Demikian pula dengan komunikasi, kelancaran dan kejelasan berkomunikasi merupakan faktor penting yang mendorong timbulnya kinerja yang baik. Berdasarkan uraian di atas, maka

dalam penelitian ini dapat ditentukan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka perumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah kepemimpinan demokratis dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan?
4. Di antara kedua variabel tersebut, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan.

2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan demokratis dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan.
4. Untuk mengetahui di antara kedua variabel kepemimpinan demokratis dan komunikasi yang manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan adanya manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dinas

Dapat digunakan acuan maupun sumber referensi dan masukan yang cukup untuk menentukan kebijakan Dinas..

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen sumber daya manusia Universitas Trunojoyo Madura yang ingin mempelajari lebih mendalam mengenai kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti

Dapat memberikan gambaran serta kejelasan serta hubungan antar teori yang diperoleh di lingkungan akademik dari kenyataan yang ada di lapangan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan dasar ataupun sumber-sumber wawasan dalam memberikan sudut pandang terhadap pegawai.