

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam segala aktivitas di dalamnya, baik itu organisasi swasta maupun organisasi public. Karena manusialah yang mengendalikan seluruh aktifitas sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia atau pegawai akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini juga berlaku di Distrik Navigasi Kelas I Belawan yang merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang Kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Secara administratif Distrik Navigasi Kelas I Belawan dibina oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, dan secara teknis operasional dibina oleh Direktur Kenavigasian. Distrik Navigasi Kelas I Belawan merupakan wadah untuk mengelola sarana prasarana dalam membantu terwujudnya keselamatan dalam melaksanakan penghubungan dari suatu tempat ke tempat lainnya hingga sampai di tempat tujuan dengan selamat. Suatu kewajiban pemerintah dalam menyediakan infrastruktur transportasi laut bagi masyarakat. Infrastruktur transportasi laut tersebut seperti; dermaga, penahan gelombang serta alur pelayaran dan lain-lainnya.

Untuk wewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan maka Distrik Navigasi Kelas I Belawan harus mempunyai pegawai yang terampil, cekatan, jujur, inovatif, kreatif dalam bekerja. Kinerja didefinisikan sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil

dibandingkan dengan hasil yang dicapai, dengan indikatornya kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama, Hasibuan (2013:44).

Dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) di Distrik Navigasi Kelas I Belawan mempunyai fenomena masalah yang hampir sama yang dihadapi oleh instansi pemerintah di Indonesia. Penulis mengambil gambaran umum tentang fenomena masalah kinerja ASN menurut Ivan Taufiza (2014), Pemerintah selama ini kesulitan menggenjot kinerja ASN guna menyediakan layanan publik terbaik akibat menghadapi ketidakseimbangan dalam 3 (tiga) masalah utama, pertama adalah ketidakseimbangan keahlian atau kombinasi keahlian (*skill-mix*), yakni tingkat pelatihan dan pengembangan ASN tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh Negara. Ketidakseimbangan *skill-mix* itu menyebabkan keahlian ASN secara umum rendah sehingga kinerja ASN pun menjadi lemah. Kedua, adalah ketidakseimbangan distribusi (*distribution imbalance*), yaitu tidak seimbang secara geografis dan peran institusi manajemen ASN yang terkait. Dia mengatakan proses rekrutmen ASN mayoritas terpusat di kota-kota provinsi, padahal Indonesia merupakan negara kepulauan yang sangat luas. Distribusi yang tidak seimbang juga ditemukan pada tidak meratanya penyediaan fasilitas rekrutmen, pelatihan dan pengembangan ANS. Ketiga, ketidakseimbangan sarana pendukung yaitu kurangnya tenaga instruktur yang berkualitas, aplikasi teknologi yang rendah, kompetensi aparat terkait, jaringan informasi serta jumlah fasilitas yang terbatas. Praktik kerja atau *on-the-job training* untuk mendapatkan keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan juga masih minim.

Untuk mengatasi persoalan tersebut, menurut Ivan (2014), diperlukan kebijakan mendasar, seperti alokasi dana anggaran secara lebih adil, untuk tujuan yang terukur dan pembagian kerja yang jelas. Dia menilai harus ada prioritas kepada strategi promosi, manajemen pelatihan, evaluasi kinerja, administrasi finansial dan kontrak kinerja. Salah satu langkah terobosan misalnya dengan pemberian otonomi, wewenang dan insentif

kepada pihak swasta dalam pengembangan fasilitas pelatihan dan pengembangan. Selain dari pada itu pemerintah harus berani melakukan reformasi struktur anggaran, untuk skema penghargaan, dan perbaikan remunerasi. Dia mengatakan keterlibatan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan dan reformasi manajemen ASN sangat penting.

Berbagai macam hambatan pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh instansi dan masyarakat yang memerlukan. Komunikasi merupakan salah satu faktor penentu terhadap kinerja atau keberhasilan instansi. Komunikasi adalah suatu proses yang terjadi dalam suatu sistem, dimana ada sumber komunikasi yang mempengaruhi penerima untuk tujuan tertentu, dengan memanipulasi signal yang diteruskan melalui suatu jalur komunikasi yang ada di antara sumber dan penerima. Jika diterapkan di tempat kerja komunikasi dapat diartikan aktivitas hubungan timbal balik dilingkungan kerja dari atasan, bawahan dan sesama rekan kerja, Panjaitan (2017:3). Apalagi pada saat-saat sekarang ini banyak terjadi nya perang dingin di antara para pegawai perusahaan. Komunikasi yang baik sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung visi dan misi perusahaan. Melalui komunikasi tersebut diharapkan terjalin hubungan yang baik antar pegawai kantor di Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Seperti yang banyak yang terjadi, komunikasi antara atasan dan bawahan pun masih sering kurang berjalan dengan baik. Kurangnya komunikasi antar atasan dan bawahan dapat mengakibatkan terjadinya kecanggungan dalam bekerja sehingga bawahan akan sulit terbuka kepada atasan. Hal ini akan dapat menghambat pekerjaan dan kinerja dalam bekerja. Kinerja pegawai merupakan suatu tolak ukur untuk menunjukkan perkembangan perusahaan yang semuanya itu dapat dilihat dari pencapaian kinerja individu dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan baik oleh organisasi, instansi ataupun perusahaan Junaidi (2018:41). Dan tanpa disadari kinerja

merupakan suatu beban yang harus dilaksanakan karyawan dalam kelangsungan tumbuh kembangnya perusahaan, serta dalam keseharian untuk peningkatan baik pelayanan maupun kelancaran dalam administrasi sesuai dengan apa yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris, variable lain yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah bagian dari proses manajemen kinerja yang memberikan kontribusi pada kelancaran berjalannya perusahaan atau organisasi. Lingkungan dapat mempengaruhi suasana hati dan keseluruhan cara memandang hidup Panjaitan (2017:4). Lingkungan memberi rangasangan kuat pada perasaan, ide, wawasan terhadap orang yang kita temui atau kejadian yang kita alami. Walaupun demikian, pengaruh lingkungan terhadap kreativitas ternyata lebih besar dari pada yang umum diakui orang. Distrik Navigasi kelas I Belawan harus bisa menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman untuk meningkatkan kerajinan dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang terjadi pada bawahan belum berjalan dengan baik. Masih terdapat lingkungan yang tidak nyaman seperti keadaan lingkungan yang kurang bersih, dan juga masih terdapat lingkungan yang berisik sehingga merusak kosentrasi dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Nurhab (2018) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Analisis Regresi dan Dahlan (2019) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Navigasi Kelas I Belawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi yang belum baik antar pegawai.
2. Lingkungan Kerja yang kurang bersih dan berisik.
3. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan belum berjalan dengan baik.
4. Masih kurangnya tindakan atasan untuk memberikan sanksi yang tegas terhadap kesalahan pegawai.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi dan dikarenakan waktu serta kemampuan yang penulis miliki dalam melaksanakan penelitian ini masih kurang, maka dari masalah-masalah yang teridentifikasi tersebut penulis mencoba membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Memberikan ide pemikiran yang baik bagi Distrik Navigasi Kelas I Belawan terkait pada variabel yang diteliti.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai variabel yang diteliti.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti sendiri dan dapat digunakan sebagai bahan literatur untuk semua yang memerlukan teori yang terkait pada topik penelitian.