

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu fungsi pemerintah yang kini banyak menjadi sorotan masyarakat adalah pelayanan publik. Organisasi publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat diharapkan selalu memperbaiki kualitas layanannya, dalam rangka memenuhikeinginan/kepuasan stakeholdernya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu unsur aparatur pemerintah yang memegang peranan penting dan cukup menentukan dalam pelaksanaan pembangunan daerah maupun nasional. Oleh karena itu, kelancaran penyelenggaraan kegiatan pemerintah serta pelaksanaan pembangunan hanya dapat dilakukan oleh pegawai negeri sipil (PNS) yang bermutu tinggi, bermental baik, jujur, bersih serta bertanggungjawab. Maharjan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepribadian itu adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai system psiko-fisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Teori Model Lima Besar Kepribadian dan Komponen dari Model Lima Besar yang dikembangkan oleh McCrae, Costa Jr, & Busch (2016). Teori komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Tubs & Moss yang mengatakan bahwa komunikasi interpersonal bersifat diadik, mencakup semua jenis hubungan manusia mulai dari hubungan yang paling singkat dan biasa yang seringkali diwarnai oleh kesan pertama, hingga hubungan yang paling mendalam dan langgeng. Teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh McCrae et al. (2016) yang merefleksikan komitmen

organisasi kedalam tiga komponen yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*, faktor-faktor komitmen organisasi. Berdasarkan observasi pada kantor pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak, menunjukkan bahwa komitmen pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dijalankan masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari setiap pekerjaan harus melakukan koordinasi dari setiap pegawai sehingga setiap aktivitas dapat terlaksana dengan baik.

Fenomena komitmen pegawai pada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak masih kurang memuaskan, hal ini seperti Nampak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Berkaitan dengan fenomena ini, komitmen organisasi juga sangat diperlukan, komitmen organisasi adalah identifikasi dari ketentuan individu dalam hubungan dengan organisasi yang meliputi nilai-nilai dan tujuan organisasi. Berikut ini adalah data tentang tingkat kurang optimalnya komitmen organisasi diindikasikan dari tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai.

**Tabel 1.1**

**Tingkat Keterlambatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak**

Bulan	Terlambat	Pulang Lebih Awal
April	9	15
Mei	8	17
Juni	10	14
Juli	12	10
Agustus	9	11
September	13	15

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak dari bulan Oktober hingga Maret cukup tinggi. Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai di dalam bekerja dapat menghambat kinerja

pegawai tersebut. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai waktu yang diharapkan, sehingga akan menimbulkan komitmen organisasi yang menurun dan waktu seseorang dalam bekerja, sehingga akan memberikan dampak sebagai penghambat kinerja pegawai.

Fenomena lainnya yang terjadi saat ini adalah organisasi didalamnya terdiri dari manusia (sumber daya manusia) mereka memiliki kepribadian yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya sehingga terkadang menimbulkan pegawai belum mampu menjaga emosi dengan baik. Perbedaan kepribadian antar pegawai hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang diambil oleh instansi. Pemberdayaan yang masih belum optimal terlihat dari sikap atasan yang belum sesuai mengawasi pekerjaan bawahan melainkan hanya menetapkan secara jelas atas tujuan yang ditetapkan. Fenomena kurang optimalnya pegawai dalam hal kepribadian mengenai stabilitas emosi, sehingga masih terjadinya pengaduan konflik antar rekan kerja pada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak sebagai berikut ini.

**Tabel 1**  
**Fenomena Kepribadian Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak**

Bulan	Jumlah Kasus
Januari	1 kasus
Februari	1 kasus
Maret	1 kasus
April	1 kasus
Mei	2 kasus

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak, 2020

Berdasarkan data ditemukan permasalahan mengenai komunikasi interpersonal adalah mengenai keterbukaan dalam memberikan pengalaman kerja kepada rekan kerja masih kurang optimal, hal ini menunjukkan komunikasi interpersonal masih kurang terbuka misalnya dalam hal terbuka dalam menularkan pengalamannya kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak. Fenomena lainnya adalah intensitas rapat dan jumlah peserta yang dilakukan pada Dinas sehingga diindikasikan belum mampu mengoptimalkan komunikasi interpersonal

**Tabel 2**  
**Fenomena Komunikasi Interpersonal Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak**

Bulan	Intensitas Rapat Kerja	Jumlah Peserta tidak Hadir
Januari	1 kali pertemuan	4
Februari	3 kali pertemuan	3
Maret	2 kali pertemuan	5
April	1 kali pertemuan	4
Mei	1 kali pertemuan	2

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak, 2020.

*Research gap* penelitian antara lain Ahmad Syaekhu (2019) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Suhandiah, Oktaviani, Ayuningtyas (2017) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Rita Dwi Lindawati (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan ada pengaruh positif signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Berbeda hal dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Yulianti (2017) yang menyatakan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Riski Darmawan (2015) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan secara signifikan mempengaruhi kinerja. Berbeda dengan Rachid (2014) yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pinaria Upuang (2019) pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Zeffane (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

## 1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang muncul dalam objek Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Lingkup mengenai kepribadian pegawai yang berbeda-beda menimbulkan ketidakstabilan emosi kerja berdampak masih terdapatnya aduan kasus konflik kerja. Pemberdayaan yang masih belum optimal terlihat dari sikap atasan yang belum sesuai mengawasi pekerjaan bawahan melainkan hanya menetapkan secara jelas atas tujuan yang ditetapkan. Tingkat komitmen organisasi yang masih kurang diindikasikan dari tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai. Berdasarkan rumusan masalah dimaksudkan untuk mempermudah pembahasan terhadap materi penelitian yang secara sistematis sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?

- 1.2.3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?
- 1.2.7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?

- 1.3.6. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada pegawai. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya