

BAB I

PENDAHULUAN

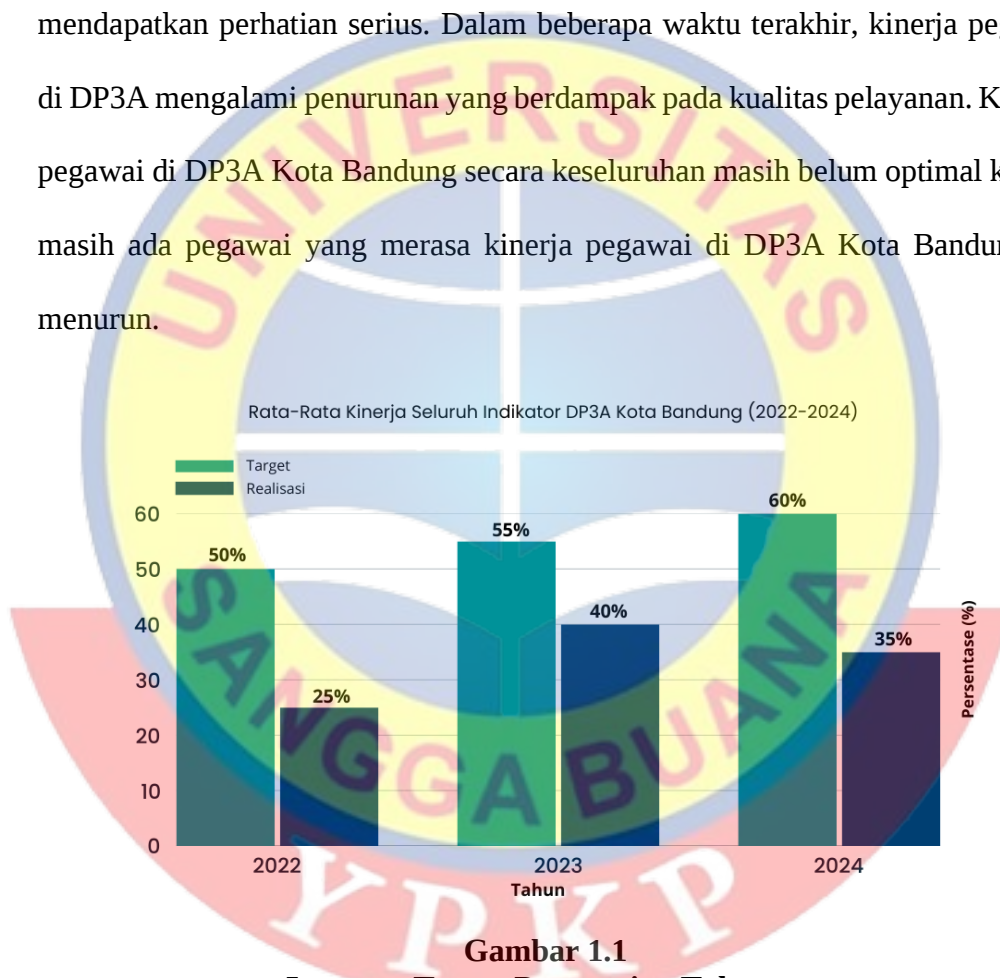
1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam suatu organisasi yang memastikan tujuan berhasil tercapai. Organisasi agar beroperasi secara efisien dan efektif, diperlukan karyawan yang kompeten, produktif, dan berkomitmen tinggi. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja, untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa efektif sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik, lebih banyak berkontribusi pada pencapaian target perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kinerja baik cenderung lebih produktif dan inovatif terhadap perusahaan.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab untuk menjaga kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak. DP3A Kota Bandung memiliki tugas tersendiri yang telah diatur dalam peraturan Walikota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Selain itu, DP3A berperan sebagai dinas yang mengurus urusan wajib non pelayanan dasar. Salah satu urusan yang menjadi tanggung jawab DP3A yakni

melindungi perempuan dan anak baik secara fisik maupun dalam hak-hak serta melindungi dari segala bentuk kekerasan.

Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kota Bandung (DP3A) ini terdapat beberapa masalah terkait kinerja pegawai yang perlu mendapatkan perhatian serius. Dalam beberapa waktu terakhir, kinerja pegawai di DP3A mengalami penurunan yang berdampak pada kualitas pelayanan. Kinerja pegawai di DP3A Kota Bandung secara keseluruhan masih belum optimal karena masih ada pegawai yang merasa kinerja pegawai di DP3A Kota Bandung ini menurun.



Gambar 1.1
Laporan Target Pencapaian Tahunan
DP3A Kota Bandung

Sumber : Sekretariat DP3A Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, diketahui bahwa kinerja pegawai DP3A Kota Bandung pada tahun 2023 meningkat sebesar 15% dari pada tahun 2022. Akan tetapi pada tahun 2024 mengalami penurunan kinerja sebesar 5% . Dengan

demikian menunjukkan adanya masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dan rata-rata kinerja pegawai masih belum maksimal. Pada diagram realisasi demi realisasi menunjukkan turun naik. Pada dasarnya kinerja yang baik tercapainya kinerja yang semakin tinggi menunjukkan tercapainya target yang telah direncanakan.

Oleh karena itu peneliti mencoba melakukan tinjauan awal penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan jumlah responden 30 orang sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Tinjauan Awal Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Pertanyaan Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan maksimal?	12	40%	18	60%
2.	Saya memahami dengan jelas dan bertanggung jawab dalam bekerja?	13	43,3%	17	56,7%
3.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu?	10	33,3%	20	66,7%
Rata-Rata			38,8%		61,2%
Jumlah Responden = 30					

Sumber : Hasil Tinjauan Awal Sementara

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, mengenai kinerja pegawai di DP3A Kota Bandung masih sangat rendah, hal tersebut dapat ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 61,2%, artinya ada masalah dari kinerja pegawai di DP3A Kota Bandung. Nilai terendah pada

kuesioner pra-survey ini terdapat pada pertanyaan pegawai mengerjakan tugas tepat waktu sebesar 66,7%.

Sebagai instansi yang menangani masalah sosial yang sensitif dan memerlukan penanganan cepat, kinerja pegawai DP3A memerlukan sdm yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga dapat berkomunikasi dengan efektif. Komunikasi sangat penting untuk memastikan bahwa koordinasi antar pegawai maupun antar bidang berjalan lancar. Namun, komunikasi internal di DP3A Kota Bandung masih menghadapi beberapa tantangan. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah kurangnya kejelasan dalam penyampaian informasi, dan kurangnya wadah atau forum yang rutin digunakan untuk penyampaian informasi dan diskusi antar bidang.

Tabel 1.2
Frekuensi Rapat
DP3A Kota Bandung

No	Pertemuan	Frekuensi	Pembahasan
1.	Rapat kepala dinas dihadiri oleh kepala UPTD PPA, kepala bidang, dan sub koor	Dilaksanakan apabila dirasa perlu	Evaluasi dan pengarahan karyawan dari pimpinan, pencapaian program, dan penyusunan rencana kerja.
2.	Rapat sub koor bersama anggota bidang	Dilaksanakan apabila dirasa perlu	Koordinasi Bidang dan melaporkan hasil kinerja,

Sumber : Data Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A)

Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa kualitas komunikasi melalui pertemuan formal dapat dikatakan berintensitas cukup, namun masih belum

teratur setiap bulannya sehingga perlu diatur kembali tenggang waktu dan jadwal pelaksanaannya rapat antar bidang, agar proses komunikasi dapat berjalan dengan efektif dan tidak menimbulkan perbedaan pengertian serta hambatan dalam berkomunikasi. Menurut Safrini dalam (Mulyadi *et al.*, 2024) mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi disuatu instansi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Oleh karena itu, penulis telah melakukan tinjauan awal yang dimana sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Tinjauan Awal Penelitian Komunikasi

No	Pertanyaan	Pertanyaan Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya selalu memberikan informasi yang relevan kepada rekan kerja	11	36,7%	19	63,3%
2.	Komunikasi antar pegawai DP3A Kota Bandung terjalin dengan baik	11	36,7%	19	63,3%
3.	Saya memahami informasi yang diberikan rekan kerja / atasan	13	43,3%	17	56,7%
Rata-Rata			38,9%		61,1%
Jumlah Responden = 30					

Sumber : Hasil Tinjauan Awal Sementara

Berdasarkan tabel 1.3, mengenai komunikasi di DP3A Kota Bandung masih rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata – rata menyatakan tidak setuju sebesar 61,1%, artinya ada masalah komunikasi di DP3A

Kota Bandung. Dari tabel 1.4 adanya tantangan dari aspek komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Namun di DP3A Kota Bandung masih terdapat mengalami masalah pada disiplin kerja seperti hal nya ketidaktepatan dalam mengikuti jam kerja, tidak mengikuti aturan yang berlaku secara teratur, dan kurangnya kesadaran akan nilai etika di tempat kerja.

Tabel 1.4
Data Absensi Pegawai DP3A Kota Bandung Perbulan

Bulan	Datang Tepat Waktu	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Jumlah Karyawan
Oktober 2024	294	247	37	36
November 2024	216	193	53	36
Desember 2024	174	173	38	36
Januari 2025	174	299	40	36
Februari 2025	175	293	56	36
Maret 2025	335	1	40	36

Sumber : Data Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan selama enam bulan terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat yang dihitung dari jumlah individu pegawai dalam 1 bulan, dan hal ini menunjukkan keterlambatan dapat

mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut (Farel dalam Janamarta dan Lestari 2021) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, semakin disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi pegawai.

Oleh karena itu, penulis telah melakukan tinjauan awal mengenai disiplin kerja dimana sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Tinjauan Awal Penelitian Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Pertanyaan Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya selalu disiplin pada jam kerja	11	36,7%	19	63,3%
2	Saya selalu melaksanakan semua aturan yang telah ditetapkan	12	40%	18	60%
3	Saya selalu menjaga etika dalam bekerja	12	40%	18	60%
Rata-Rata			38,9%		61,1%
Jurnal Responden = 30					

Sumber : Hasil Tinjauan Awal Sementara

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukan disiplin kerja di DP3A Kota Bandung masih rendah, hal tersebut ditunjukan pada jawaban responden yang rata – rata menyatakan tidak setuju sebesar 61,1% artinya ada masalah disiplin kerja di DP3A Kota Bandung. Dari tabel tersebut adanya tantangan dari aspek disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Secara umum, komunikasi dan disiplin kerja sering menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Pilanto, 2024) permasalahan kinerja pegawai yang sering terjadi mempengaruhi kualitas organisasi. Kinerja pegawai yang rendah akan mengganggu proses kemajuan suatu instansi. Pegawai harus memiliki perilaku atau tingkah laku yang baik dan didukung dengan berbagai komunikasi yang baik serta hasil kerja yang baik pula.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, sebagai acuan pada penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung sebagai berikut :

1. Kinerja menurun di karenakan pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara maksimal.
2. Rendahnya tanggung jawab pegawai dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.
3. Pegawai merasa bahwa masih kurangnya efektivitas komunikasi, informasi yang diberikan tidak selalu relevan.
4. Komunikasi antar pegawai belum berjalan dengan baik

5. Pegawai belum sepenuhnya memahami informasi dari rekan kerja atau atasan.
6. Disiplin yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung masih rendah.
7. Pegawai kurang disiplin terhadap jam kerja
8. Masih terdapat pegawai yang tidak menjalankan aturan yang telah ditetapkan, serta tidak selalu menjaga etika.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi fokus penelitian pada :

1. Variabel dalam penelitian ini adalah komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai
2. Komunikasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*)
3. Unit analisis dalam penelitian ini pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana komunikasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung?

2. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.
2. Mengukur pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.

4. Mengukur pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Manfaat penulis :

Penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Manfaat akademik :

Penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sumber dan masukan dalam penelitian yang berhubungan terkait komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi komunikasi dan disiplin kerja, sehingga dapat digunakan untuk membantu membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian menjalankan riset di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung, yang terletak di Jl. Seram No.2, Kel.Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat, 40115

1.7.2 Waktu Penelitian

Detail periode penelitian yang penulis tentukan sebagai berikut :

Tabel 1.7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian						
		Feb-25	Mar-25	Apr-25	May-25	Jun-25	Jul-25	Aug-25
1.	Pengajuan judul							
2.	Penyusunan BAB 1							
3.	Penyusunan Bab II							
4.	Penyusunan Bab III							
5.	Sidang UP							
6.	Penyusunan Bab IV							
7.	Penyusunan Bab V							
8.	Sidang Akhir							

Sumber : Data diolah penulis