BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk berpartisipasi dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, seorang karyawan atau karyawan harus siap menghadapi perubahan dan persaingan dalam skala dunia. Jika pekerja atau pekerja tidak dapat beradaptasi, mereka tidak akan mampu bersaing. Masalah yang sama juga akan terjadi jika sebuah organisasi bisnis atau pemerintahan tidak mampu mengelola sumber daya manusia (SDM), terutama yang memiliki pola pikir dan budaya global. Agar organisasi dapat berkembang di era globalisasi, sumber daya manusianya harus dikembangkan. Organisasi pemerintahan tidak jauh dari keterkaitan dengan SDM, karena SDM merupakan faktor atau komponen utama yang mendorong suatu proses menuju penyelesaian. SDM yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. MSDM yang efektif memungkinkan pemindahan individu saat dibutuhkan, yang akan mendorong dan memfasilitasi pencapaian tujuan. Setiap daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan sesuai dengan asas otonomi dan tugas pembantuan berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Pemerintah Republik Indonesia, 2014), yang bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kinerja, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Salah satu entitas pemerintah tersebut adalah Disperindag Prov. Jatim. (Pemprov Jatim, 2018) menyebutkan bahwa Disperindag Prov. Jatim membidangi tugas dan fungsi di bidang perdagangan dan perindustrian dengan memperhatikan tugas

pembantuan dan prinsip kerja sama daerah (Pergub Jatim Nomor 102 Tahun 2018 tentang Perubahan Pergub Jatim Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Dan Fungsi Dan Tata Kerja Disperindag Prov. Jatim). Untuk melaksanakan pekerjaan ini, diperlukan tingkat akuntabilitas, pengabdian, kontribusi, kecepatan, dan ketepatan yang tinggi. Untuk menjaga ketertiban di kantor, individu yang bertanggung jawab di Daerah dan Negara harus mematuhi standar birokrasi dan kolaborasi yang tinggi. Sangat penting untuk terinspirasi oleh fasilitas yang tepat selain melakukan aktivitas.

Disperindag Prov. Jatim adalah organisasi perangkat daerah yang berada di bawah kendali Pemprov Jatim. Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menyangkut bisnis dan perdagangan yang menjadi kewenangan Daerah, serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Kab/Kota di Provinsi Jawa Timur berada di bawah kendali Gubernur. Disperindag Prov. Jatim memiliki 6 (enam) Bidang dengan Sekretariat dan 14 (empat belas) UPT, sesuai Pergub Jatim Nomor 60 Tahun 2018 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja UPT Disperindag Prov. Jatim yang meliputi SDM.

SDM harus senantiasa siap beradaptasi dengan perubahan budaya, teknologi, komunikasi, keterampilan, lingkungan kerja, dan sistem remunerasi yang ditawarkan kepada mereka yang bekerja pada suatu instansi atau yang disebut pegawai atau employee. Karyawan yang kesulitan menyesuaikan diri dengan perkembangan baru dapat mengalami kesulitan atau keterlambatan dalam melakukan pekerjaannya. Sumber daya manusia adalah komponen paling signifikan yang menggerakkan tujuan organisasi, terlepas dari apakah

itu bisnis, korporasi, atau badan pemerintah. Kinerja yang maksimal akan dihasilkan oleh SDM yang berkualitas.

Tujuan dari MSDM yang holistik dan komprehensif di sektor publik adalah untuk menunjukkan bahwa manusia adalah sumber daya yang ideal untuk gagasan membangun suatu bangsa. Aparatur Sipil Negara atau Sumber Daya Manusia selanjutnya disebut ASN memiliki fungsi yang sangat penting dalam birokrasi sebagai sarana utama dalam melaksanakan tanggung jawab negara. Tanggung jawab utama sumber daya manusia organisasi adalah untuk melayani masyarakat dan komunitas dengan keunggulan. Selain itu, layanan alat SDM harus bisa berinovasi. memberikan layanan yang lebih tepat waktu, akurat, sederhana, efektif, dan efisien untuk meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai penerima dan sumber daya lembaga sebagai penyedia layanan.

Menerapkan rencana kompensasi bagi aparatur sipil negara merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja. Mengingat bahwa perubahan dalam budaya birokrasi dan bagaimana menjalankan fungsi utamanya memiliki dampak terbesar pada kinerja karyawan, kompensasi merupakan kepentingan strategis yang paling tinggi. Meskipun kebahagiaan para anggotanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap apakah suatu budaya dapat diubah,

Mengingat tanggung jawab sumber daya manusia, sangat masuk akal bagi organisasi pemerintah untuk mengembangkan karyawan yang beretika dan berkualitas yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip moral yang dicirikan oleh integritas, loyalitas, dan pengabdian. Salah satu tujuan memperbaiki

mesin negara, dalam contoh ini pekerja yang jujur, adalah agar mereka dapat beroperasi dengan sukses dan efisien.

Agar produktivitas dan kompetensi profesional meningkat, diperlukan peningkatan kualitas kinerja SDM yang terencana, terarah, dan berkesinambungan. Peningkatan standar kerja SDM bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan. Karena mereka secara aktif terlibat dalam perencanaan dan aktivitas di setiap organisasi, sumber daya karyawan merupakan aset organisasi yang paling signifikan.

Menurut (Furqan, 2016), penerapan skema kompensasi di lingkungan aparatur negara merupakan salah satu inisiatif yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Mengingat bahwa perubahan budaya birokrasi berdampak besar pada seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas utamanya, kompensasi memiliki kepentingan yang sangat strategis untuk keberhasilan ini. Sedangkan derajat kesejahteraan konstituennya akan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan perubahan budaya. Sasaran kompensasi adalah memfokuskan sumber daya kemampuan, keterampilan, waktu, dan energi untuk mempromosikan kepuasan kerja, merangsang tenaga kerja, dan mendorong individu untuk memberikan pekerjaan terbaik mereka. Kompensasi juga akan meningkatkan tingkat disiplin kerja di antara karyawan. Pada hakekatnya, kompensasi berfungsi sebagai alat untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya.

Karyawan seharusnya mendapatkan remunerasi sebagai pembayaran atas kontribusi mereka terhadap bisnis tempat mereka bekerja. Adanya Pegawai yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi tetapi mendapatkan

remunerasi yang lebih rendah dikarenakan banyaknya pemimpin yang menilai dari segi Integritas dan kepribadian tanpa melihat kemampuan pegawai tersebut maka seharusnya kepuasan dan kenyamanan pegawai meningkat dengan kompensasi yang memadai dengan melihat dari beberapa aspek kinerjanya, yang mengarah pada pekerjaan yang lebih produktif yang pada akhirnya memajukan tujuan organisasi selain itu harus dipertimbangkan agar tidak terjadi kecemburuan pada sesama pegawai dikarenakan jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan maupun kemampuan yang dimiliki sehingga pimpinan harus memperhatikan setiap bawahannya tanpa ada pilih kasih

Kegiatan SDM, yang juga memiliki iklim yang disebut komunikasi, terkait erat dengan organisasi. 'Iklim komunikasi' adalah singkatan dari 'iklim komunikasi organisasi', yang merupakan frasa yang lebih panjang. Dalam buku Mani Komunikasi dalam Organisasi: Tinjauan Interpretif Teori dan Penelitian, ditulis pada tahun 1972, Redding mempresentasikan ide ini. Ide Chester Barnard tentang sistem komunikasi formal di perusahaan dan kekuatan organisasi informal, yang merupakan salah satu penerapan teori "arus hubungan manusia", keduanya berlabuh dalam konsep ini. Menurut Barnard (1938) dalam karya klasiknya *The Functions of the Executive*, organisasi pada dasarnya adalah "sistem kompleks dari aktivitas terkoordinasi" yang bergantung pada keterampilan para eksekutif. Para eksekutif ini bertanggung jawab untuk membangun dan menjaga saluran komunikasi di antara semua anggota organisasi, memotivasi tindakan dan inisiatif yang diperlukan untuk implementasi sistem kerja, dan menentukan tujuan organisasi dan unit kerja.

penilaian yang dibuat oleh manajer mempengaruhi organisasi, namun bagi manajer untuk membuat penilaian yang terinformasi, informasi yang tepat waktu dan dapat diandalkan sangat penting. Lagi pula, agar sebuah organisasi berhasil, ia membutuhkan metode komunikasi formal yang berhubungan dengan tugas serta komunikasi informal, yang merupakan interaksi orang-orang yang mengekspresikan ide dan emosi yang berbeda. Karyawan dalam organisasi formal juga menciptakan interaksi interpersonal satu sama lain, yang menghasilkan jaringan hubungan yang serupa dengan yang terlihat dalam organisasi formal. Jaringan hubungan sosial ini disebut sebagai "organisasi informal" dalam gagasan aslinya (Barnard, 1938). Karyawan dapat menjaga identitasnya dan berbagi pengetahuan yang bermanfaat tentang bisnis dan orang-orangnya dengan berpartisipasi dalam asosiasi dalam bentuk kelompok kecil. Karyawan menerima 'imbalan' partisipasi dalam organisasi resmi dengan menjadi bagian dari organisasi informal. Karyawan mungkin mengomunikasikan kebahagiaan atau ketidakpuasan kerja mereka melalui berbagai kontak informal. Akibatnya, organisasi informal menawarkan lebih banyak insentif, meningkatkan kepuasan organisasi formal dan kemampuan organisasi formal untuk memberikan dampak yang lebih besar pada keberhasilan organisasi. Sumber "penghargaan sosial" atau "insentif", "sistem" komunikasi informal ada di semua organisasi dan memainkan peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan organisasi. Dengan kata lain, komunikasi sangat penting untuk proses menciptakan organisasi formal. Hal ini berlaku baik untuk sistem komunikasi formal maupun "sistem" komunikasi informal yang ada di semua organisasi.

Selain hubungan manusia, komunikasi organisasi juga penting. Disperindag Prov. Jatim pun menyusul sebagai bisnis yang bergerak di bidang industri dan perdagangan, menurut kami komunikasi internal yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan bersama.

Pengamatan mengungkapkan bahwa UPT di Disperindag Prov. Jatim menerapkan sejumlah pembatasan yang semuanya tunduk pada peraturan perUUan daerah dan nasional. Peraturan selebihnya adalah keputusan yang dibuat oleh atasan, dan peraturan tersebut dimaksudkan untuk menegakkan ketertiban di tempat kerja. Setiap hari, seperti yang ditentukan oleh peraturan itu sendiri, setiap karyawan harus mengenakan seragam yang ditentukan.

Selain itu, karyawan harus masuk kerja setiap Senin hingga Kamis, tiba sebelum pukul 08.00 WIB, dan meninggalkan kantor pukul 16.00 WIB. Dimulai pukul 07.00 WIB, terutama pada hari Jumat yang membutuhkan aktivitas fisik, dan berakhir pada pukul 16.30 WIB. Pengurangan atas keterlambatan berupa pengurangan tunjangan kinerja yang merupakan bagian dari remunerasi itu sendiri, akan diberlakukan bagi pegawai yang terlambat masuk kerja. Jika karyawan tersebut pergi, ia harus memberikan izin; Surat tersebut harus disertai surat keterangan dari dokter yang merawat jika ketidakhadiran tersebut disebabkan karena sakit. Jika karyawan tersebut kemudian kembali bekerja, ia tetap akan dikenakan pemotongan sesuai dengan UU dan peraturan yang ditetapkan. Dalam pertemuan antara atasan dengan kasubag atau kasi, informasi atau pesan yang disampaikan oleh atasan kepada karyawan dikomunikasikan secara lisan, seperti halnya melalui saluran komunikasi. kemudian kepala sub bagian atau kepala seksi menyampaikan pesan melalui rapat per bagian atau sub bagian, selanjutnya

masing-masing bagian tersebut melewati pesan kepada staf, dan jika yang bersangkutan tidak hadir, informasi atau pesan disampaikan kepada staf. Mengenai materi yang lebih bersifat umum bagi seluruh karyawan, biasanya digunakan surat pengumuman dan diberikan pada setiap seksi atau bagian atau ditempelkan pada papan pengumuman. Selain itu, informasi mendadak tertentu kemudian didistribusikan melalui grup obrolan WhatsApp, yang dapat dilihat di smartphone karyawan mana pun. Metode yang disebutkan di atas adalah beberapa metode resmi untuk menyebarluaskan atau memperoleh informasi. Ada pendekatan lain selain yang satu ini, terutama secara informal melalui percakapan antar rekan kerja, yang biasanya terjadi saat jam istirahat.

Menurut studi tentang remunerasi pegawai dan iklim komunikasi, kinerja pegawai berkorelasi dengan :

1. Remunerasi dapat memacu pekerja untuk memberikan pekerjaan kaliber tertinggi, menginspirasi mereka untuk membuat kemajuan terus-menerus, dan bertindak sebagai tolok ukur untuk meningkatkan keterampilan pribadi.
2. Budaya komunikasi memberi para pemimpin unit kerja pengetahuan yang mereka butuhkan untuk membimbing pegawai dalam mencapai tujuan, dan komunikasi dapat mendorong kerja sama yang baik.

Tanpa kesejahteraan yang baik dan komunikasi yang baik dari orang-orang di dalam bisnis, perubahan dan reformasi tidak dapat dilakukan dalam rangka menciptakan birokrasi yang bersih dan berwibawa dengan baik (efektif).

Kajian penelitian “Pengaruh Remunerasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Disperindag Prov. Jatim di Malang” menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks tersebut di atas.

B. Perumusan Masalah

Peneliti mengembangkan masalah untuk dipelajari berdasarkan uraian di atas, khususnya:

1. Bagaimanakah diskripsi remunerasi, iklim komunikasi dan kinerja pegawai?
2. Bagaimana remunerasi dan iklim komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Disperindag Prov. Jatim di Malang?
3. Bagaimana Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Disperindag Prov. Jatim di Malang?
4. Bagaimana iklim komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Disperindag Prov. Jatim di Malang?
5. Manakah diantara remunerasi dan iklim komunikasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Disperindag Prov. Jatim di Malang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi rinci tentang dan menawarkan dukungan empiris untuk hubungan antara kompensasi yang dirasakan dan kinerja pekerja. Berikut tujuan dari penelitian ini, dengan mempertimbangkan konteks dan rumusan masalah saat ini:

1. Untuk Mendeskripsikan remunerasi, iklim komunikasi dan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui remunerasi dan iklim komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Disperindag Prov. Jatim di Malang.
3. Untuk mengetahui remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Disperindag Prov. Jatim di Malang.

4. Untuk mengetahui iklim komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Disperindag Prov. Jatim di Malang.
5. Untuk mengetahui diantara remunerasi dan iklim komunikasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Disperindag Prov. Jatim di Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Banyak orang diharapkan mendapat manfaat dari penelitian ini, yang bertujuan untuk mencapai hal-hal berikut:

1. Bagi instansi

Untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia, diperkirakan bahwa lembaga dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk menginformasikan kebijakan dan proses pengambilan keputusan mereka.

2. Bagi almamater

Penelitian yang dihasilkan dapat meningkatkan pemahaman akademik dan sumber bacaan bagi setiap orang yang membutuhkannya.

3. Bagi masyarakat / pihak lain

Sebagai sumber daya bagi orang-orang yang mungkin membutuhkannya di masa depan untuk lebih membangun masyarakat yang lebih baik