

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan organisasi pemerintahan saat ini sangat memerlukan sistem manajemen yang efektif artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan yang telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah. Dengan demikian organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan dengan cepat dan efisien.

Untuk membentuk organisasi yang sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan, haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menciptakan hasil yang baik bagi organisasi. Organisasi yang baik dapat dilihat dari hasil yang dapat dirasakan oleh oknum didalam organisasi dan masyarakat.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karna keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. seperti yang kita ketahui kinerja pegawai adalah tolak ukur yang dapat dijadikan patokan sekaligus dapat melihat sejauh mana suatu organisasi berjalan dengan baik sesuai dengan harapan dari masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan salah satu fenomena yang menarik untuk diteliti, pegawai atau sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting

yang terdapat dalam organisasi. Suatu organisasi harus menghasilkan kinerja yang baik dan berketerampilan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, kinerja pegawai sangat penting perannya dalam pengembangan organisasi. Tetapi didalam penerapannya, kinerja pegawai tidak selalu baik, terkadang kinerja pegawai tersebut menurun.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas yang akan dijalankan. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar bawahan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Ismail Nawawi (2013:153) kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Komunikasi menjadi sarana pendukung untuk melakukan kegiatan yang akan dijalankan baik itu dari atasan kebawahan ataupun dari bawahan keatasan maupun sesama pegawai dalam organisasi. Agar dapat terjadi komunikasi yang baik sehingga tercipta sebuah maksud dan tujuan yang akan disampaikan dan dapat terlaksana dengan baik. Menurut Wiryanto (2005) didalam Khomsahrial Romli (2011:2) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Penekanannya adalah pada transfer makna, jika informasi atau ide belum disampaikan maka komunikasi belum terjadi. Komunikasi juga merupakan salah satu unsur paling penting dalam kerangka *Total Quality Service*, setiap pemimpin harus mampu berkomunikasi, baik secara verbal ataupun non verbal.

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Carsten dan Spector dalam Sopiah (2008:179) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri karyawan akan berkurang, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian karyawan. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal.

Kantor Kecamatan Mendo Barat merupakan salah satu Kecamatan yang memiliki ruang lingkup daerah yang paling besar di Kabupaten Bangka Induk, sehingga dalam hal ini pemimpin menjadi suatu ujung tombak terkontrol atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan para pegawai demi melayani kebutuhan masyarakat diseluruh Kecamatan Mendo Barat.

Berdasarkan data dari penilaian pencapaian sasaran kerja pegawai tahun 2014 seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka menunjukkan hasil yang tidak memuaskan bagi pegawai. Hal tersebut bisa berakibat dari peran Camat dalam memimpin Kantor Kecamatan Mendo Barat tersebut.

Kantor Kecamatan Mendo Barat mempunyai data pencapaian kerja yang dibuat untuk semua pegawai, agar semua karyawan memiliki nilai kinerja masing-masing yang bisa meyakinkan pegawainya untuk mendorong semangat pegawainya dalam memlakukan pekerjaan. Berikut adalah data penilaian capaian kerja pegawai yang ada di Kantor kecamatan Mendo Barat tahun 2010-2014.

Tabel I.1 Data Capaian Sasaran Kerja Pegawai Tahun 2010-2014

No	Kegiatan Tugas	Target Kuantitas (Tahun)					Realisasi Kuantitas (Tahun)				
		10	11	12	13	14	10	11	12	13	14
1	Memberikan Saran dan Pendapat kepada kepala desa	12	20	10	27	37	7	8	6	18	30
2	Memimpin dan mengkoordinir dan menghasilkan serta mengawasi unsur/kegiatan sekretaris desa	20	28	25	12	27	8	17	18	8	18

3	Memberikan informasi mengenai keadaan sekretaris desa dan keadaan umum desa	15	12	30	95	29	6	4	15	40	20
4	Merumuskan program kegiatan desa	15	15	15	20	20	7	7	8	12	8
5	Melaksanakan unsur surat menyurat kearsipan atau laporan	235	100 0	300	150	365	107	671	140	90	500
6	Mengadakan dan melaksanakan persiapan rapat dan mencatat hasil rapat	24	24	20	30	24	12	15	12	16	12
7	Menyusun rancangan APBD desa	4	3	3	12	2	2	1	2	7	2
8	Mengadakan kegiatan anggaran perincian penerimaan dan belanja	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2
9	Melaksanakan kegiatan pencatatan tanah dan pencatatan adm pemerintah	50	100	150	12	60	24	72	95	5	40
10	Melaksanakan kegiatan kependudukan, adm pembangunan, adm kemasyarakatan	12	15	12	100	12	5	8	7	45	10
11	Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala desa	30	30	15	200	20	20	18	8	10 5	10
	Jumlah	421	123 0	584	662	798	199	823	313	34 8	652

Sumber : diolah oleh peneliti, 2015

Tabel 1.2 Jumlah Capaian Sasaran Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Mendo Barat Tahun 2010-2014

NO	TAHUN	JUMLAH TARGET	JUMLAH REALISASI
1	2010	421	199
2	2011	1230	823
3	2012	584	312
4	2013	662	348
5	2014	798	652

Sumber : diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 diatas, target serta realisasi pekerjaan. instansi Kecamatan Mendo Barat masih belum dapat mencapai target kinerja sesuai tujuan instansi hal ini dilihat masih banyaknya tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh instansi belum terealisasi semaksimal mungkin, seperti yang dilihat pada tabel 1.1 dimana nilai jumlah target yang sangat besar sedangkan yang terealisasi hanya sebagian dari jumlah target tersebut. Pada tahun 2010-2013 target yang terealisasi sangat rendah sehingga peran kepemimpinan sangat berpengaruh atas kinerja yang capai oleh pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat, tetapi pada tahun 2014 target yang sudah direncanakan sudah terealisasi dengan baik, meski belum sepenuhnya terlaksana.

Rendahnya target realisasi yang dicapai oleh instansi kecamatan mendobarat berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti disebabkan oleh kurang baiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Mendo Barat dimana masih terdapat adanya karyawan yang belum dapat mengerti tugas-tugas yang akan dilaksanakan dimana setiap pemberian tugas atasan selalu menyuruh sekretaris camat, dan kaur umum yang berada di instansi Kecamatan Mendo Barat. selain itu, Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Kecamatan Mendo Barat juga memberikan diskriminasi terhadap bawahannya sehingga

kecemburuan sosial antara sesama karyawan sangat tinggi dan berdampak pada pelalaian tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi di dalam instansi Kecamatan Mendo Barat masih kurang efektif. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti kurangnya kehadiran pimpinan di Kantor Kecamatan Mendo Barat menyebabkan kurangnya komunikasi antara atasan dan pegawainya hal ini menyebabkan pegawai yang berada di instansi Kecamatan Mendo Barat tidak memahami tugas-tugas yang telah diberikan pemimpin kepada pegawainya. Sehingga berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi, juga komitmen organisasi yang kurang baik didalam organisasi dimana masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap instansi dimana tempat dia bekerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti masih ada pegawai yang berada di instansi kecamatan mendo barat yang mengajukan pergantian dari instansi Kecamatan Mendo Barat. Hal ini dapat dibuktikan dari data turn over yang menunjukkan angka keluar karyawan yang tinggi.

Tabel I.3 Data Turn Over Pegawai Honorer dan PNS

No	TAHUN	PEGAWAI MASUK		PEGAWAI KELUAR	
		PNS	HONORER	PNS	HONORER
1	2010	2	3	1	2
2	2011	1	3	2	4
3	2012	2	1	0	2
4	2013	2	5	2	3
5	2014	1	1	2	2

Sumber : diolah oleh peneliti ,2015

Berdasarkan tabel 1.3 pada tahun 2010 jumlah pegawai yang masuk sebanyak 5 orang diantaranya PNS 2 orang dan honorer 3 orang dan karyawan

yang keluar sebanyak 3 orang diantaranya PNS 1 orang dan honorer 2 orang, pada tahun 2011 jumlah pegawai yang masuk sebanyak 4 orang diantaranya PNS 1 orang dan honorer 3 orang sedangkan yang keluar sebanyak 6 orang diantaranya PNS 2 orang dan honorer 4 orang, pada tahun 2012 jumlah pegawai yang masuk sebanyak 3 orang diantaranya PNS 2 orang dan honorer 1 orang sedangkan yang keluar sebanyak 2 orang hanya honorer, pada tahun 2013 jumlah pegawai yang masuk sebanyak 7 orang diantaranya PNS 2 orang dan honorer 5 orang sedangkan yang keluar sebanyak 5 orang diantaranya PNS 2 orang dan honorer 3 orang, pada tahun 2014 jumlah pegawai yang masuk sebanyak 2 orang diantaranya PNS 1 orang dan honorer 1 orang 2 orang sedangkan yang keluar sebanyak 4 orang diantaranya PNS 2 orang dan honorer 2 orang.

Berdasarkan uraian fenomena diatas adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap rendahnya kinerja pegawai di kantor kecamatan mendo barat menarik minat peneliti untuk mengkaji serta melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MENDO BARAT KABUPATEN BANGKA”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka?
4. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka?

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya membahas pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka.

2. Untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaaf Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi Kantor kecamatan mendo barat kabupaten bangka menyangkut kinerja pegawai.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kantor kecamatan mendo barat kabupaten bangka dalam menyusun kebijakan yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini akan dibagi dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang landasan teori mengenai definisi manajemen sumber daya manusi, pentingnya manajemen sumber daya manusia, definisi kinerja, unsur-unsur kinerja, dimensi kinerja, definisi gaya kepemimpinan, teori kepemimpinan, tipe dan gaya kepemimpinan, definisi komunikasi organisasi, aktivitas komunikasi organisasi dan saluran komunikasi organisasi, definisi komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, dan pengukuran komitmen organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, defenisi oprasional dan pengukuran variable, teknik analisis data, uji paliditas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis statistik, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang sejarah perusahaan, karakteristik sampel, hasil penelitian dan pembahasan, analisis deskriptif dan analisis statistik.

BAB V PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya seta saran-saran untuk piha-pihak yang berkepentingan.