

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Hal yang menarik lagi manusia sebagai makhluk yang unik dibandingkan dengan makhluk lain di dunia ini karena memiliki keinginan individual, keinginan kelompok, atau keinginan dalam kelompok-kelompok dalam wujud yang lebih besar (organisasi) melakukan interaksi dan kerjasama yang melahirkan berbagai fenomena yang menarik untuk dikaji dan dipelajari dalam sumber daya manusia. Jadi, wajar bahwa MSDM merupakan manajemen inti yang menggerakkan organisasi yang tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang dapat merespon dan mengakomodasikan perubahan menjadi hidup dan dinamis sesuai karakter manusianya sehingga organisasi tetap eksis dan memiliki kinerja yang dapat dinikmati oleh anggota-anggota dalam organisasi itu maupun memberi manfaat bagi masyarakat di sekitarnya.

Untuk menciptakan organisasi yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, harus 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 sangat penting dalam suatu organisasi karena 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 dan masyarakat. Menurut Suntoro (2013:212) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Suatu organisasi harus menghasilkan kinerja yang baik dan berketrampilan tinggi untuk mengelola organisasi se-optimal mungkin, kinerja pegawai sangat penting perannya dalam mengembangkan organisasi, tetapi di dalam penerapannya, kinerja pegawai tidak selalu baik, terkadang kinerja pegawai tersebut melemah dan menurun (Yudi Puspita, 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi, dan komunikasi organisasi.

Budaya organisasi ini menjadi penting, baik itu untuk organisasi pemerintahan, bisnis, sekolahan, perguruan tinggi, dan lain sebagainya. Sebab,

budaya organisasi menyediakan kerangka kerja terkait dengan perilaku anggota (pegawai/ guru/ dosen) dan iklim kerja. Apabila budaya organisasi kuat, anggota yang ada dalam organisasi menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu, tapi sudah menjadi kebutuhan. Di sisi lain, mereka memiliki rasa kebersamaan, kekeluargaan dan bangga pada organisasinya yang pada gilirannya menumbuhkan kepuasan dan komitmen anggota, itulah sebabnya kenapa budaya itu penting untuk dikelola. Menurut Susanto (2011:56) bahwa “budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama”. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Selain budaya organisasi, dalam upaya mencapai keberhasilan kinerja perlu dilakukan pula komunikasi organisasi yang efektif. Komunikasi organisasi merupakan wadah yang memungkinkan organisasi dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu-individu secara sendiri-sendiri. Menurut Wilson (2012:32) bahwa komunikasi adalah proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi organisasi yang baik akan menjadikan organisasi yang dapat mencapai tujuannya dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang telah

direncanakan, dikoordinasikan, dan dievaluasi dengan melewati proses komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan.

Dinas Pendidikan merupakan dinas teknis yang melaksanakan kewenangan desentralisasi di Kabupaten Bangka pada bidang pendidikan dan kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.

Kinerja pegawai yang harus dimiliki pemerintah termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka, tidak luput dari penilaian kerja. Pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus memiliki kompetensi yang tinggi.

Adapun jumlah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan :

Tabel. 1.1 Tabel Jumlah Seluruh Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Subseksi Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Pendidikan	34
2.	Kebudayaan	23
	Jumlah	57

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka, 2017

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat data keseluruhan jumlah karyawan berdasarkan bidang di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka. Jumlah seluruh karyawan bagian Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 57 , dibagi menjadi dua bagian yaitu Pendidikan dan Kebudayaan yang

terdiri dari 59% pegawai pada Bidang Pendidikan, dan 40% pegawai pada Bidang Kebudayaan.

Berikut ini data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka:

Tabel 1.2 Tabel Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1.	SMA/SMK	13
2.	D3	7
3.	S1	31
4.	S2	5
5.	S3	1
Jumlah		57

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka, 2017

Berdasarkan dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat data keseluruhan jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkat pendidikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka. Jumlah pegawai sebanyak 57 pegawai, dibagi menjadi S1 sebanyak 54% dan sisanya dibagi menjadi SMK/SMA-S3 yang ditotalkan sebanyak 45%. Dari perbandingan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai tamatan S1 paling dominan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.

Berdasarkan Perda tersebut, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang merupakan pejabat eselon II-B. Operasional organisasi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dibagi menjadi 1 Sekretariat dan 4 Bidang yaitu Bidang Pendidikan Dasar, Bidang Pembinaan ketenagaan, Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini Nonformal dan Informal (PAUDNI) dan Bidang Kebudayaan, yang masing-masing dipimpin oleh pejabat eselon III.

Berikut ini data hasil kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka

Tabel 1.3 Hasil Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka

No	Program Tahunan	Target	Terealisasi	
			2016	2017
1	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	95%	95%
2	Program pendidikan anak usia dini	100%	94%	92%
3	Program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun	100%	97%	95%
4	Program pendidikan menengah	100%	91%	90%
5	Program Pendidikan non formal	100%	95%	93%
6	Program pendidikan luar biasa	100%	90%	87%
7	Program peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan	100%	89%	86%
8	Program manajemen pelayanan pendidikan	100%	78%	74%
9	Program peningkatan kegiatan belajar mengajar	100%	92%	90%

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka, 2017

Berdasarkan dari tabel 1.3 dapat dilihat terdapat program atau kegiatan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka, yang kurang berhasil adalah program manajemen pelayanan pendidikan yang hanya mencapai 74% pada tahun 2017. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada menurun.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti yang sudah dijelaskan sebelumnya, kinerja pegawai bagian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka juga masih kurang. Dikarenakan sumber daya manusia dan kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti di dapatkan

kondisi bahwa tingkat kinerja dari para pegawai di instansi tersebut belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi tentang fenomena yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, pulang kantor sebelum waktunya. Di samping itu pada saat jam kerja masih terlihat beberapa pegawai yang meninggalkan kantor, serta kegiatan yang dilakukan bagian kebudayaan saat menjadi pusat koordinator acara hari besar nasional, banyaknya panitia dalam acara tersebut adalah di bagian honorer. Sehingga dapat dilihat kurangnya partisipasi oleh pegawai tetap yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.

Selain budaya organisasi, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai bagian fungsional umum, kurangnya komunikasi dalam organisasi diakibatkan dengan urusan mereka masing-masing, sehingga mereka jarang berkomunikasi satu sama lain. Selain itu juga kehadiran atasan sering melakukan dinas luar yang mengakibatkan mereka jarang bertemu sehingga menimbulkan rasa asing saat mengadakan rapat dan aktivitas kantor lainnya. Hal ini menyebabkan pegawai segan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka. Padahal komunikasi yang baik akan menciptakan rasa kekeluargaan dalam suatu organisasi sehingga memudahkan pegawai untuk saling bertukar informasi atau tidak segan untuk saling bertanya tentang pelaksanaan kerja yang kurang dimengerti. Komunikasi organisasi akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Selain dengan data objek penelitian, peneliti juga melakukan observasi awal terbatas kepada 15 responden mengenai budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka. Berikut hasil yang disajikan pada tabel:

Tabel 1.4 Hasil Survei Awal Dengan Pra Kuesioner Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka

No	Item	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1.	Budaya Organisasi	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	Setuju: 2 Ragu-ragu: 5 Tidak setuju:8	Setuju: 13 Ragu-ragu: 33 Tidak setuju: 54
2.		Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur	Setuju: 3 Ragu-ragu: 4 Tidak setuju:8	Setuju: 20 Ragu-ragu: 26 Tidak setuju:54
3.		Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan	Setuju: 3 Ragu-ragu: 5 Tidak setuju:7	Setuju: 20 Ragu-ragu: 33 Tidak setuju:47
4.		Saya selalu menaati aturan-aturan yang ada	Setuju: 3 Ragu-ragu: 5 Tidak setuju:7	Setuju: 20 Ragu-ragu: 33 Tidak setuju: 47
5.	Komunikasi Organisasi	Anggota saling menghormati dan memberikan salam (greeting) saat berjumpa	Setuju: 4 Ragu-ragu: 6 Tidak setuju:5	Setuju: 26 Ragu-ragu: 41 Tidak setuju:33
6.		Apakah atasan yang ada di Dinas pendidikan sudah berkomunikasi secara langsung tanpa prantara	Setuju: 3 Ragu-ragu: 5 Tidak setuju:7	Setuju: 20 Ragu-ragu: 33 Tidak setuju: 47
7.		Apakah komunikasi antar atasan dengan bawahan sangat baik	Setuju: 3 Ragu-ragu: 6 Tidak setuju:6	Setuju: 20 Ragu-ragu: 40 Tidak setuju:40

Sumber: di olah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa permasalahan Budaya Organisasi yang tertinggi dalam pra kuisisioner penelitian yaitu selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja dan mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dengan persentase 54% didominasi jawaban responden yaitu tidak setuju dan Komunikasi Organisasi yang tertinggi yaitu atasan yang ada di Dinas pendidikan sudah berkomunikasi secara langsung tanpa prantara dengan persentase 47% didominasi dengan jawaban tidak setuju.

Berdasarkan uraian diatas, kurang optimalnya pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka diduga disebabkan oleh budaya organisasi dan komunikasi organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan memberikan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, dan komunikasi organisasi serta kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka?
3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka?
4. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis meneliti di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka dengan variabel yang diteliti yaitu pengaruh

budaya organisasi dan komunikasi organisasi (variabel independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran budaya organisasi dan komunikasi organisasi serta kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya

Manusia, khususnya yang terkait dengan budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi menyangkut kinerja pegawai.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan 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 manusia, pentingnya manajemen sumber daya manusia, definisi kinerja, unsur-unsur kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, dimensi kinerja, definisi budaya organisasi, level budaya organisasi, dimensi budaya

organisasi, definisi komunikasi organisasi, arah komunikasi, fungsi-fungsi komunikasi, dimensi komunikasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik analisis data, uji validitas, uji reabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis statistik, pengujian hipotesis, dan 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 serta saran-saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan.