

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen suatu organisasi baik publik maupun swasta, sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Kehadiran sumber daya manusia (SDM) sangat signifikan dan berpengaruh dalam membantu organisasi mencapai tujuannya; mereka diperlukan untuk pencapaian tujuan dan untuk keberhasilan organisasi. Karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya itu merupakan cerminan dari organisasi yang efektif. Suatu organisasi harus berjalan dengan baik perlu juga adanya interaksi yang baik dari setiap individu. Seperti, mempererat hubungan internal organisasi. Salah satunya yaitu membangun komunikasi yang baik antar individu dan mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang baik mulai dari pimpinan hingga pegawainya demi mencapai tujuan organisasi (Pitasari, 2015, hlm. 206).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang mempunyai peran penting dalam menangani masalah administrasi kepegawaian. BKPSDM Kabupaten Karawang adalah dinas yang bergerak dibidang pelayanan administrasi perKantoran, peningkatan sarana dan prasarana ASN, peningkatan disiplin aparatur, pindah tugas PNS, pembinaan dan pengembangan aparatur, pengembangan sistem diklat, pendidikan kedinasan PNS, peningkatan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah, dan dibidang peningkatan kapasitas sumber daya aparatur. Untuk itu, BKPSDM Kabupaten Karawang memerlukan SDM yang kinerja kerjanya bagus agar tujuan organisasinya dapat tercapai.

Suatu organisasi tidak mungkin ada tanpa komunikasi, karena komunikasi merupakan media untuk menciptakan kerjasama yang baik antar individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Koordinasi antar individu perusahaan tidak berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi, menurut Bennett dalam (Kara dkk., 2013, hlm. 9) salah satu elemen kunci kesuksesan organisasi atau perusahaan adalah pimpinan dapat berkomunikasi baik dengan pegawai mereka untuk mencapai potensi maksimum mereka. Membangun komunikasi dengan baik sangat diperlukan bagi sebuah organisasi atau perusahaan. komunikasi bukan sekedar memberi informasi. Komunikasi merupakan bagian penting dari seorang pimpinan,

keberhasilan seorang pimpinan dapat mendorong para pegawainya dapat berkomunikasi secara terbuka, rileks, dan ramah dengan orang lain. Gaya komunikasi pimpinan merupakan perilaku komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan kepada pegawai, dan bagaimana pimpinan dapat berkomunikasi didalam kelompok tertentu (Azura Indah, 2017, hlm. 3).

Komunikasi merupakan bagaimana cara interaksi individu di dalamnya tetap berjalan. ketika para pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik, pegawai akan mengalami tingkat kepuasan yang lebih besar dan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan atau organisasi dengan meningkatkan produktivitas (Madlock, 2008 hlm. 62).

Menurut Mangkunegara (2014, hlm. 67) “Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan”. Kinerja pegawai bisa menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Pitasari, 2015, hlm. 207).

Menurut (Mathis, R. L., Jackson, 2006 hlm. 378) mengemukakan kinerja pegawai dapat dilihat melalui 5 faktor yaitu:

Kuantitas kerja (quantity of output) pekerjaan yang dapat dilakukan dalam satu hari kerja, Kualitas (quality of output) hasil aktivitas yang diharapkan, Keandalan (timeliness of output) kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan diselesaikan lebih awal hingga menjadi output., Kehadiran (presence at work) itikad akan masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja yang ditentukan. Kemampuan bekerja sama (cooperativeness) kemampuan seorang pekerja untuk bekerja sama dengan yang lainnya dalam menuntaskan suatu tugas.

Masalah kinerja pegawai dapat terjadi disemua organisasi, tidak terkecuali BKPSDM Kabupaten Karawang. Berdasarkan data-data yang sudah penulis dapatkan dari BKPSDM Kabupaten Karawang terdapat temuan yaitu kinerja pegawai tiap tahunnya masih belum maksimal, berikut merupakan rekapitulasi data-data BKPSDM Kabupaten Karawang tahun 2018-2020:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Penilaian Sasaran Kerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang
Tahun 2018-2020

Unsur yang dinilai	Target	Tahun		
		2018	2019	2020
Orientasi Pelayanan	100	85.83	85.23	90.08
Integritas	100	85.98	84.25	89.00
Komitmen	100	85.62	83.17	88.80
Disiplin	100	85.93	84.25	89.69
Kerjasama	100	83.00	86.08	89.73

Sumber: Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang (data diolah)

Sesuai tabel tersebut pada tahun 2018 aspek orientasi pelayanan persentase penilaian sasaran kerja pegawainya yaitu sebesar 85.83, kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0.6% sehingga persentasenya sebesar 85.23, selanjutnya sebesar 4.85% pada tahun 2020 sehingga persentasenya sebesar 90.08. pada aspek integritas di tahun 2018 persentase penilaian sasaran kerja pegawainya yaitu sebesar 85.98, kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 1.7% sehingga persentasenya sebesar 84.25, selanjutnya pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 4.75% sehingga persentasenya sebesar 89.00. pada aspek komitmen di tahun 2018 persentase penilaian sasaran kerja pegawainya yaitu sebesar 85.62, kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 2.4% sehingga persentasenya sebesar 83.17, selanjutnya pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 5.63% sehingga persentasenya sebesar 88.80. pada aspek disiplin di tahun 2018 persentase penilaian sasaran kerja pegawainya yaitu sebesar 85.93, kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 1.68% sehingga persentasenya sebesar 84.25, selanjutnya pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 5.44% sehingga persentasenya sebesar 89.69. pada aspek kerjasama di tahun 2018 persentase penilaian sasaran kerja pegawainya yaitu sebesar 83.00, kemudian pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 1.68% sehingga persentasenya sebesar 86.08, selanjutnya pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 3.65% sehingga persentasenya sebesar 89.73. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang belum maksimal yang dibuktikan dengan tingkat pencapaian tujuan kerja pegawai yang bervariasi setiap tahunnya.

Putri Indah Pamungkas, 2023

GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DESKRIPTIF KUANTITATIF PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN KARAWANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selain itu, dapat dilihat melalui rekapitalisasi kehadiran, merupakan aspek lain dari tujuan kerja pegawai selain komponen penilaian, yang sangat berharga untuk mengukur efektivitas pegawai. (Daly, 2015, hlm. 84) mengatakan bahwa “Kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi pula produktivitas kinerja pegawai dan perusahaan”. menyoroti bahwa karena ketidakhadiran merupakan sarana bagi suatu instansi untuk menilai kinerja pegawai, disiplin pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Karena disiplin pegawai yang lebih kuat mengarah pada peningkatan produktivitas individu dan perusahaan, semakin buruk kinerjanya, semakin besar ketidakhadirannya, dan sebaliknya. Berikut merupakan Rekapitulasi Absensi BKPSDM Kabupaten Karawang tahun 2018-2020:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absensi Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Absensi	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
2018	1.404	51	219	6.4
2019	1.658	51	226	7.3
2020	1.064	51	219	4.8

Sumber: Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang (data diolah)

Sesuai tabel tersebut, dapat dilihat bahwa persentase ketidakhadiran pegawai pada tahun 2018 sebesar 6.4%, pada tahun 2018 terjadi kenaikan 0,9% menjadi 7.3%, tahun 2019 menurun hingga 2.9% artinya besaran persentase ketidakhadiran menjadi 2.5%. Menurut penjelasan ibu dita selaku pegawai Pengelola BKPSDM Kabupaten Karawang ketidakhadiran pegawai terbesar biasanya terjadi dikarenakan banyak pegawai mengambil cuti, terlebih lagi pada tahun 2018 dan 2019 ini banyak sekali hari libur nasional sehingga banyak pegawai yang memanfaatkan momen-momen tersebut untuk absen atau cuti dengan alasan masih di luar kota dan perjalanan pulang. Sedangkan pada tahun 2020 lebih banyak pegawai yang mengambil absen dikarenakan pada saat itu wabah COVID-19 mulai memasuki Indonesia sehingga banyak pegawai yang absen atau cuti karena terjangkit COVID-19, dan tidak banyak juga seperti tahun-tahun sebelumnya para pegawai memanfaatkan momen-momen libur nasional untuk absen atau cuti dengan alasan yang sama.

Putri Indah Pamungkas, 2023

GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DESKRIPTIF KUANTITATIF PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN KARAWANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Namun selama ini jumlah pegawai yang absen tetap belum mampu memenuhi target 100%, dengan kata lain, jika tingkat ketidakhadiran terus meningkat, akan berdampak buruk pada seberapa baik kinerja pegawai.. karena semangat kerja dapat diukur melalui disiplin kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kehadiran ditempat kerja. Selain itu juga dapat bekerja sama baik dengan pimpinan atau pegawai lainnya dalam organisasi (Hasley, 2012).

Berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang yang kurang memiliki motivasi diri untuk membuat perbedaan bagi diri mereka sendiri dan organisasi atau perusahaan dapat dianggap memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tidak konsisten. Pegawai merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi tidak terkecuali bagi BKPSDM, karena kinerja pegawai sangat mempengaruhi produktivitas suatu organisasi.

Oleh karena itu, salah satu bentuk upaya suatu organisasi dalam mempertahankan kinerja pegawainya yaitu keterlibatan seorang pimpinan, salah satu faktor belum maksimalnya kinerja pegawai yaitu faktor pimpinan (*leadership factor*), penulis menduga pada fenomena di BKPSDM Kabupaten Karawang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan adalah komunikasi pimpinan. Melihat bahwa peran pegawai sangat penting bagi suatu organisasi, maka pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih sehingga tujuan organisasi tercapai. Hasil yang dicapai sumber daya manusia salah satunya dipengaruhi oleh cara pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawainya.

Gaya komunikasi pimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan kinerja yang kondusif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Namun, gaya komunikasi pimpinan harus juga disesuaikan dengan kondisi dan situasi organisasi. Menurut (Muhammad, 2009, hlm. 67) pada umumnya pimpinan yang efektif mempunyai kemampuan melakukan komunikasi yang efektif juga, sehingga dapat merangsang keterlibatan pegawai yang dipimpinya. Untuk itu, pimpinan seharusnya sebagai pusat kekuatan utama sebuah organisasi yang mampu berkomunikasi kepada semua pihak. pimpinan memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan dari organisasi dan mendorong pencapaian terhadap kinerja pegawai (Pitasari, 2015, hlm. 206).

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan karena pada kenyataannya seorang pimpinan merupakan pusat kekuatan utama bagi suatu perusahaan, seorang pimpinan harus bisa berkomunikasi yang baik dengan semua pihak terlebih lagi pada pegawai, karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan pendapat diatas, hasil penemuan dari (Madlock, 2008, hlm. 61) sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan yang kuat dalam berjalannya suatu organisasi dengan baik yaitu kompetensi komunikasi pimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan komunikasi. Lebih khususnya lagi, temuan menunjukkan bahwa yang menjadi prediktor terbesar dari kinerja pegawai dan kepuasan komunikasi pegawai adalah kompetensi komunikator supervisor atau pimpinan, kompetensi komunikator pimpinan menyumbang 68% dari varian dalam kepuasan komunikasi bawahan dan hampir 18% dari dalam kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas maka perlu diteliti penyebab dari penilaian kinerja yang belum memenuhi target, serta faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang. dilihat dari latar belakang masalah diatas maka penulis mengambil judul **“Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kuantitatif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran efektivitas gaya komunikasi pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan, maka secara umum tujuan penelitian ini yaitu untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang analisis diperlukan untuk mengetahui “Gaya Komunikasi pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang”

Secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis efektivitas gaya komunikasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang.
2. Menganalisis gambaran kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang?
3. Menganalisis gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat segi Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu komunikasi, khususnya penelitian-penelitian yang saling berhubungan dengan topik gaya komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini pun diharapkan dapat menjadi referensi dan dikembangkan untuk penelitian selanjutnya .

1.4.2 Manfaat segi Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi gambaran dan masukan bagi pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang untuk memperbaiki kualitas gaya komunikasi agar kinerja pegawai mengalami peningkatan.

1.4.3 Manfaat segi kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan dijadikan bahan pertimbangan bahwa setiap gaya komunikasi pimpinan dapat meningkatkan dan memabangun kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing.

1.4.4 Manfaat segi isu dan aksi sosial

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi seluruh pihak terkait untuk dapat meningkatkan gaya komunikasi para pimpinan dan kinerja pegawai di setiap organisasi atau perusahaan untuk dapat mengatasi permasalahan yang ada di perusahaan atau organisasi.

1.4.5 Struktur Organisasi Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini akan dibuat secara sistematis dan mendalam guna untuk melengkapi syarat aturan karya tulis ilmiah. Uraianya sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan pendahuluan yang berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

2. BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan kajian pustaka yang berisikan landasan konseptual dan teori-teori yang digunakan dan berkaitan dengan penelitian ini, serta terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan skripsi, serta terdapat kerangka berpikir.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan pemaparan metode penelitian yang akan dilakukan, yaitu desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, operasional variabel, uji instrumen penelitian, teknik analisis data, prosedur penelitian.

4. BAB IV: TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan pemaparan mengenai hasil temuan dan pembahasan penelitian. Temuan yang berupa dari hasil pengolahan dan analisis data penelitian, dan pembahasan penelitian dilakukan berdasarkan metode statistika untuk menjawab penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

5. BAB V: SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan hasil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, serta implikasi dan rekomendasi yang berkaitan dengan penelitian.