

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan organisasi, baik dalam bentuk instansi lembaga pemerintahan maupun organisasi kemasyarakatan, kerjasama para anggota organisasi di dalamnya mutlak diperlukan. Tujuan yang hendak dicapai, strategi yang hendak dijalankan, keputusan yang hendak dilaksanakan, rencana yang harus direalisasikan, serta program kerja yang harus diselenggarakan, kesemuanya itu memerlukan hubungan serta kerjasama yang harmonis baik antar personal maupun kelompok. Dengan perkataan lain bahwa setiap individu dalam organisasi perlu berhubungan dan berkomunikasi secara harmonis, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien melalui kerjasama yang erat dan harmonis.

Komunikasi dalam sebuah organisasi lembaga khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam lembaga (internal communication) dan komunikasi yang terjadi diluar lembaga (external communication).

Komunikasi internal merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam kegiatan penyelenggaraan organisasi. Melihat peranan komunikasi internal sangat penting, maka komunikasi perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi yang berakibat organisasi harus memelihara dan menjalin komunikasi yang baik agar dapat menciptakan koordinasi antar pegawai dan menciptakan efektivitas kerja pegawai. Menurut Brennan dalam Effendy (2009:122) mendefinisikan Komunikasi Internal sebagai berikut:

“Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal

dan vertical di dalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (Operasi dan Manajemen)".

Komunikasi internal sangat penting untuk mendukung efektivitas kerja pegawai dalam mewujudkan berhasil tidaknya pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut pegawai dituntut untuk menjalin komunikasi internal secara optimal. Salah satu tolak ukur dalam efektif tidaknya kerja pegawai dapat dilihat dari tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, seorang atasan harus mampu berperan sebagai pemimpin yang dapat diikuti oleh bawahannya. Seorang atasan harus mampu menjalin komunikasi dengan bawahannya secara intensif.

Dengan komunikasi yang efektif, maka pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan kepada para pegawai akan dikerjakan dengan baik karena mereka mengerti dan mendapat kejelasan mengenai apa yang harus dikerjakannya. Begitu pula antar sesama pegawai akan terjadi kerjasama yang akan menghasilkan feedback kepada setiap pihak. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2007:108): “Melalui komunikasi yang efektiflah kerjasama yang harmonis dan intim dapat ditumbuhkan, dipelihara, dan dikembangkan.”

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (P4TK IPA) Bandung adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bidang Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan tenaga Kependidikan yang bertanggung jawab kepada Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPPSDMPK dan PMP). Salah satu bidang garapannya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk pendidik (Guru) dan Tenaga Kependidikan (Pengawas, Kepala Sekolah, dan Laboran). Wilayah kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung adalah Nasional.

Berkaitan dengan bidang garapannya, para pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung dituntut untuk memiliki dan menjalin

komunikasi internal yang baik untuk menghasilkan efektivitas kerja yang optimal, dimana para pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan bertanggung jawab. Dengan demikian maka akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak serta dilaksanakan secara optimal.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya, dalam hal ini Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung sebagaimana yang tertulis dalam profil lembaga memiliki tujuan “Terwujudnya Layanan Prima Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA yang Profesional, Komprehensif, dan Bermartabat.” bergantung pada aktivitas anggota organisasi tersebut. Efektivitas sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga efektivitas kerja pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung sangat menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan.

Tidak ada satupun kelompok organisasi dapat berjalan tanpa adanya komunikasi, demikian halnya dengan pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung perlu melakukan komunikasi internal, sehingga pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan bersama.

Disini perlu adanya keefektifan kerja sesama pegawai dikarenakan apabila tidak ada efektivitas kerja, maka akan dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang harmonis antara pegawai, dan apabila hal ini dibiarkan maka akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap motivasi kerja, semangat kerja, konsentrasi kerja yang pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap efektivitas kerja pegawai.

Peningkatan efektivitas kerja pegawai secara perorangan akan mendorong sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan timbal balik yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam peningkatan produktivitas. Efektivitas kerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas. Efektivitas kerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dari beberapa atau sejumlah individu dalam organisasi tersebut. Sebagaimana pendapat dari Siagian (2007:56) adalah:

“Efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.”.

Hasil ini sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan melalui wawancara dalam hal ini pegawai di lingkungan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (P4TK IPA) Bandung yang menghasilkan masalah yaitu di dalam komunikasi internal, baik secara vertical maupun horizontal sering timbul permasalahan kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi dan pekerjaan pun menjadi berantakan dan terbengkalai yang diakibatkan dari keragaman latar belakang pengalaman, pendidikan, karakter individu yang mengakibatkan lingkungan kerja sangat bervariasi. Kesulitan permasalahan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai. Namun hal tersebut diatasi dengan cara pihak atasan tiap unit melakukan pendekatan dengan pegawainya dan mengadakan rapat rutin untuk melakukan evaluasi berkelanjutan demi kelancaran efektivitas kerja pegawai. Menurut Abdurachman (2001:34) menjelaskan kesulitan komunikasi sebagai berikut:

Lide Friscila Natali , 2014

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN IPA (P4TK IPA) BANDUNG

“Komunikasi yang dilaksanakan oleh pimpinan terhadap bawahan (downward communication) tidak banyak mengalami kesulitan; teapi sebaliknya komunikasi yang berjalan ke atas (upward communication) besar kemungkinan akan mengalami hambatan, demikian pula dalam komunikasi antar kolega (horizontal communication) dapat timbul kesulitan yang dikarenakan misalnya setiap anggota merasa tugasnya lebih penting atau merasa profesinya lebih tinggi.”

Dengan adanya kesulitan-kesulitan atau masalah-masalah dalam komunikasi internal tersebut, yang disebabkan oleh adanya kesalahpahaman, kurangnya keterbukaan, adanya tekanan-tekanan yang dirasakan oleh para anggota organisasi yang dapat menghambat efektivitas kerja pegawai. Akibatnya para pegawai kurang puas dengan komunikasi internal, dan merupakan satu permasalahan yang mempengaruhi kelancaran efektivitas kerja pegawai.

Efektivitas kerja yang baik dari setiap pegawai tidak terlepas dari adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai ataupun antara sesama pegawai. Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting, karena komunikasi adalah media yang dipergunakan oleh manusia untuk membentuk suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis. Tanpa adanya komunikasi internal yang baik dan optimal, maka sebuah organisasi akan menghasilkan efektivitas kerja pegawai yang buruk pula. Solusinya dengan diberdayakannya komunikasi internal dalam organisasi maka efektivitas kerja pegawai akan tercapai. Hasibuan (2007:221) berpendapat mengenai keterkaitan komunikasi dengan efektivitas kerja sebagai berikut:

“Pimpinan dalam proses manajemen selalu memperlak komunikasi untuk memerintah maupun untuk mengkoordinasi. Pimpinan tersebut baru dapat efektif jika ia dapat berkomunikasi pula. Karena jika komunikasi efektif, maka pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan kepada para bawahan akan dikerjakan dengan baik, sebab mereka mengerti apa yang diperintahkan itu”.

Dengan begitu, sangat terlihat bahwa komunikasi internal dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Atas dasar fenomena yang dipaparkan diatas, maka penulis ingin membuktikan apakah persepsi yang ada di kalangan pegawai dalam organisasi atau lembaga bersangkutan mengenai masalah pengaruh komunikasi internal, terhadap efektivitas kerja pegawai dengan melakukan suatu penelitian. Dugaan peneliti, pada umumnya kondisidi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Keoendidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandungmasih terdapat permasalahan mengenai komunikasi internal yang berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul yaitu:“PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN IPA (P4TK IPA) BANDUNG”.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan diatas dan untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang diteliti, agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang diteliti, maka perlu adanya perumusan masalah.

Selanjutnya dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas dirumuskan dalam beberapa rumusan masalah berbentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komunikasi internal yang dilaksanakan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung?
2. Bagaimana gambaran efektivitas kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung?

3. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran serta informasi yang berhubungan dengan komunikasi internal dan efektivitas kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung. Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sidang Strata Satu Jurusan Administrasi Pendidikan.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya:

- a. Untuk memperoleh gambaran mengenai komunikasi internal di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.
- b. Untuk memperoleh gambaran mengenai efektivitas kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.
- c. Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.

D. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Penelitian

Lide Friscila Natali , 2014

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN IPA (P4TK IPA) BANDUNG

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2010: 160) bahwa: “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam menggunakan data penelitiannya”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu metode yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang melakukan pencatatan dan analisis data hasil penelitian dengan statistik.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan masalah yang diteliti, maka penulis menggunakan teknik komunikasi tidak langsung, yaitu melalui angket yang disusun dalam suatu daftar tertulis yang berupa pertanyaan atau pernyataan untuk mendapatkan informasi dari responden. Bentuk angket yang disebarkan berupa angket berstruktur yang disebut dengan angket tertutup, di mana setiap pernyataan disertai dengan alternatif jawaban.

Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini di samping melalui angket, peneliti menggunakan studi kepustakaan untuk mendukung data yang ada.

E. Manfaat/ Signifikasi Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai di Pusat

Lide Friscila Natali , 2014

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN IPA (P4TK IPA) BANDUNG

Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami komunikasi internal dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai.

b. Bagi pihak lapangan atau lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai di lapangan atau lembaga mengenai komunikasi internal dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan bagi peningkatan komunikasi internal yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Memberikan pandangan yang menyeluruh serta gambaran yang sistematis mengenai masalah yang dibahas dalam skripsi ini, adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, menguraikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan rencana struktur organisasi skripsi. Latar belakang merupakan alasan yang mendasari dilakukannya penelitian. Dalam pendahuluan dijelaskan juga rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat dilaksanakannya penelitian. Sedangkan struktur organisasi skripsi merupakan susunan perencanaan dalam pembuatan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN, menguraikan tentang kajian teori, kerangka

pemikiran, dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka merupakan teori-teori yang mendukung konsep variabel penelitian. Sementara itu, kerangka pemikiran merupakan konstruksi logika yang menggambarkan dan menjelaskan masing-masing variabel penelitian dimana kerangka pemikiran ini selanjutnya akan dikristalisasi dalam bentuk premis dan hipotesis. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari variabel yang ada.

BAB III METODE PENELITIAN, merupakan bagian yang berisikan tentang bagaimana penelitian dilakukan dan menguji tentang kebenaran hipotesis. Dalam bab ini, diuraikan juga mengenai objek penelitian dan metode penelitian yang berisi lokasi dan subjek populasi/ sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan teknik analisis yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN, menguraikan mengenai kesimpulan yang telah dibahas pada bab sebelumnya serta saran-saran yang diberikan peneliti sebagai sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan lainnya.