

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting sebagai kunci keberhasilan tercapainya suatu tujuan organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Suhariadi (2013, hlm. 22) mengemukakan bahwa “manusia adalah sumber daya yang paling berharga di organisasi, jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti mesin, finansial, material dan metode”. Keberadaannya yang sangat penting, maka SDM perlu dikelola dan dipertahankan oleh organisasi sebaik-baiknya. Sesuai dengan pendapat Wijaya, C., & M. Rifa’i (2016, hlm.51) mengemukakan bahwa “organisasi merupakan kumpulan dua orang atau lebih yang mau bekerja sama untuk pencapaian tujuan bersama yang diikat dengan peraturan yang disepakati bersama dalam satu komando pimpinan melalui pemberdayaan seluruh sumber daya organisasi, berupa Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Alam (SDA), dan sumber daya modal/uang”.

Pengelolaan SDM yang baik dapat berpengaruh pada kualitas yang dihasilkan, terutama untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM yang memiliki komitmen tinggi terhadap tercapainya suatu tujuan organisasi, sangat dibutuhkan keberadaannya. Menurut Robbins (dalam Bukit dkk., 2017, hlm. 28) mengemukakan bahwa “komitmen organisasi yaitu adanya kebanggaan sebagai anggota organisasi, pekerja tidak hanya sekedar bekerja, tetapi disertai keberpihakan pada organisasi, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu”. Sejalan dengan itu, semakin tinggi tingkat komitmen setiap pegawai terhadap organisasi maka kecenderungan akan tingkat absensi dan *turnover* pegawai akan menurun.

Komitmen organisasi dapat diartikan bagaimana seorang pegawai bersikap loyalitas, rela berkorban demi kemajuan organisasi, mampu mendahulukan kepentingan organisasi, dan mempunyai tekad yang kuat untuk menjaga nama baik

organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang sudah dibuat secara lisan atau tulisan antara pekerja dan pemberi kerja. Sesuai peraturan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian yakni: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerjaan buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Peraturan tersebut bersifat umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya.

Tercapainya komitmen pegawai pada organisasi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor didalamnya, terutama dari lingkungan internal organisasi itu sendiri. Agar suatu organisasi memiliki SDM yang berkomitmen tinggi, perlu adanya kerjasama dalam menciptakan kondisi yang kondusif di lingkungan kerja. Keterlibatan pegawai dapat terlihat dari cara berkomunikasi antar individu di dalam internal organisasi, baik dalam tingkat jabatan yang sama atau berbeda yaitu secara vertikal ataupun horizontal. Sesuai yang dikemukakan oleh Ningrum (2020, hlm. 26) “komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan”. Keseimbangan internal organisasi mencakup tujuan, sasaran serta aktivitas dari berbagai pihak yang berada didalam organisasi tersebut. Tercapainya tujuan dan sasaran organisasi dipengaruhi dari keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Pola komunikasi internal yang terjadi dapat menentukan keterikatan setiap individu didalam organisasi tersebut, termasuk mempengaruhinya terhadap komitmen organisasi.

Terdapat beberapa peneliti yang sebelumnya menjelaskan adanya hubungan langsung antara komunikasi dengan komitmen organisasi. Syahrir dkk. (2019) membuktikan variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan mengartikan bahwa semakin baik komunikasi internal maka

Frafiwi Eva Nurhasanah, 2022

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SDM APARATUR

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

komitmen organisasi akan semakin baik. Lalu Septina (2020) menemukan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi secara positif mempengaruhi komitmen organisasi. Sri Rahayu dkk. (2019) membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan yang sudah ditemukan para peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Komunikasi yang terjadi antar pimpinan dengan pegawai atau sebaliknya dan komunikasi antar pegawai akan membentuk suasana kerja yang penuh dengan kepercayaan yang akhirnya komitmen terhadap organisasi akan meningkat.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur KESDM merupakan lembaga diklat yang memiliki tugas untuk melaksanakan pengembangan SDM Aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi. Dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya diperlukan suatu komitmen yang kuat dari seluruh komponen di Pusat Pengembangan SDM Aparatur, sesuai dengan visi dari PPSDM Aparatur KESDM saat ini yaitu “Menjadi lembaga terandal dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara KESDM yang jujur, profesional, melayani, inovatif dan berarti”. Menjadi lembaga terandal dan memberikan pelayanan yang prima membutuhkan kualitas SDM yang baik terutama dalam hal bertanggung jawab dan berkomitmen penuh terhadap tugas fungsi yang dijalankan. Tinggi rendahnya komitmen setiap pegawai di dalam suatu lembaga dapat terlihat dari keterlibatan yang aktif dalam setiap menjalankan tugasnya, misalnya dari kehadiran pegawai dan kedisiplinan waktu kerja. Pengunduran diri pegawai juga dapat membuktikan kurangnya loyalitas atau kesetiaan pegawai terhadap lembaga. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya komunikasi internal, karena dengan alur komunikasi dan penerimaan informasi yang baik, akan berpengaruh bagi setiap pegawai agar memiliki keterlibatan yang lebih aktif dan menghasilkan komitmen pegawai yang baik terhadap lembaga.

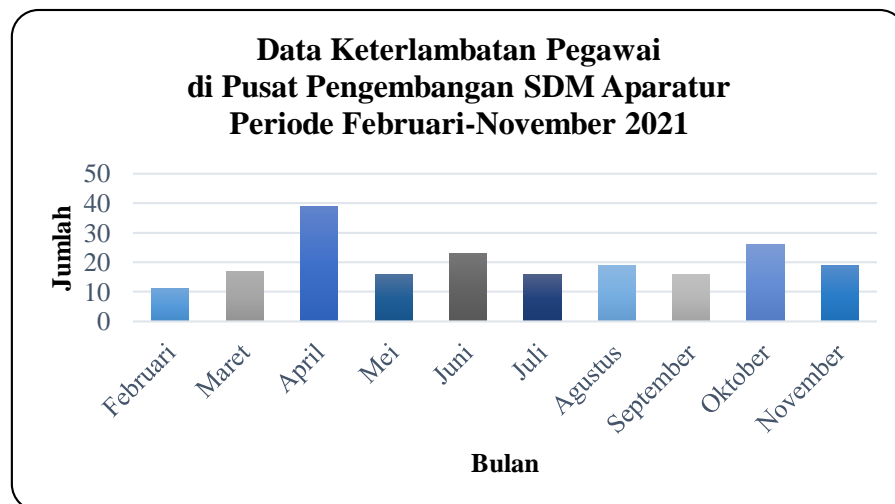
Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan, ditemukan indikasi kurangnya komitmen organisasi di Pusat Pengembangan SDM Aparatur KESDM, memperlihatkan adanya kecenderungan terhadap hal-hal yang berkaitan

Fратиwi Eva Nurhasanah, 2022

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SDM APARATUR

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

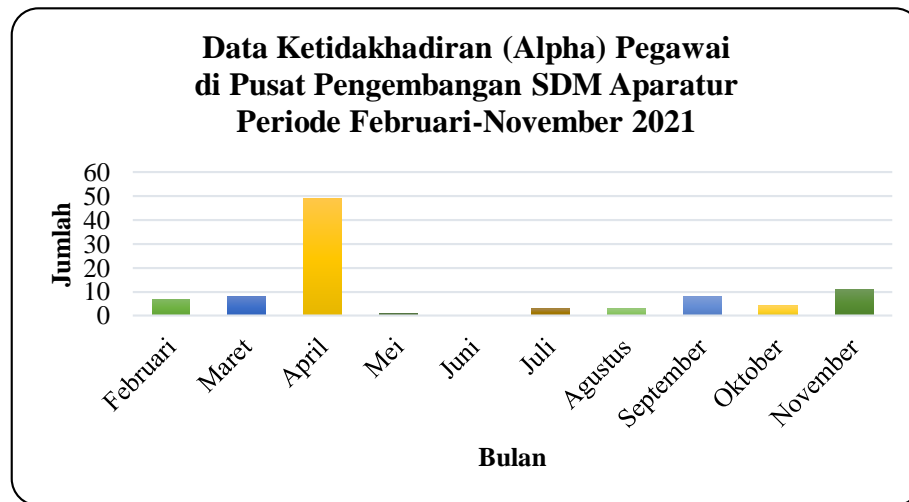
dengan kurangnya komitmen organisasi yaitu masih adanya keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai, keluarnya beberapa pegawai dari lembaga. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sopiah (dalam Romadhona dan Ratri, 2019, hlm. 25) mengemukakan bahwa “karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi”. Berikut merupakan data keterlambatan, ketidakhadiran, dan *turnover* pegawai yang didapatkan dari sub bidang kepegawaian dan umum PPSDM Aparatur selama periode Februari sampai dengan November 2021.



Sumber: Sub. Bidang Kepegawaian dan Umum PPSDM Aparatur KESDM

Gambar 1. 1 Grafik Keterlambatan Pegawai

Berdasarkan data diatas dapat terlihat masih adanya beberapa pegawai yang terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kerja di PPSDM Aparatur selama periode bulan Februari sampai dengan November 2021. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya komitmen pegawai untuk hadir tepat waktu setiap harinya. Selama kurang lebih satu tahun mengalami naik turun disetiap bulannya dan yang tertinggi berada pada bulan April. Selain itu, terdapat data ketidakhadiran pegawai tanpa alasan (alpha) selama periode bulan Februari sampai dengan November 2021 sebagai berikut.

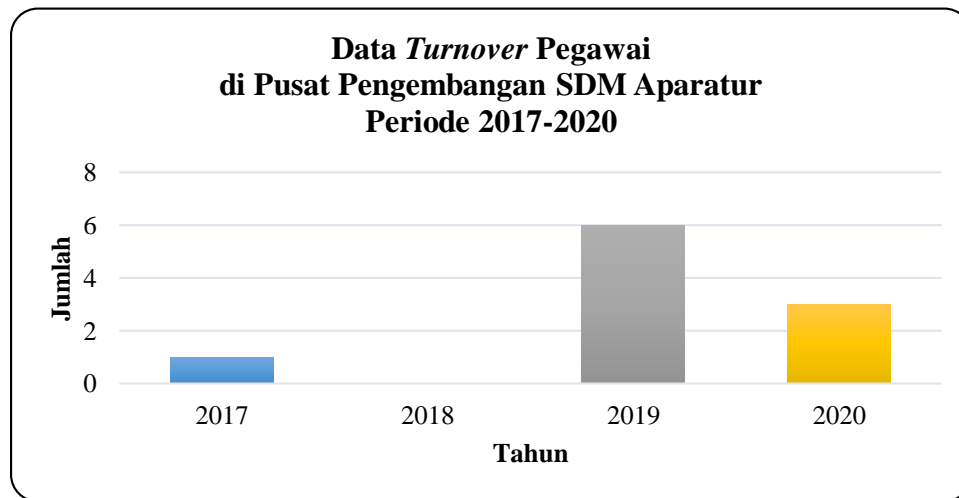


Sumber: Sub. Bidang Kepegawaian dan Umum PPSDM Aparatur KESDM

Gambar 1. 2 Grafik Ketidakhadiran (Alpha) Pegawai

Sesuai dengan data tersebut, dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang tidak hadir atau mangkir tanpa keterangan yang jelas setiap bulannya di PPSDM Aparatur dan mengalami fluktuatif selama kurang lebih satu tahun periode 2021. Kurangnya kehadiran pegawai akan menghambat pada proses kegiatan layanan pendidikan dan pelatihan di lembaga dan dapat diindikasikan bahwa tingkat ketidakhadiran tersebut berimplikasi pada masih kurangnya komitmen kerja pegawai terhadap lembaga.

Menurut sumber dari salah satu pegawai sub bidang kepegawaian dan umum mengatakan bahwa masih terdapat pegawai yang telat dalam menginput kehadiran dan ketidakhadiran di sistem yang membuat adanya kesenjangan antara data di sistem dan kenyataan di lapangan. Kebijakan pembatasan kegiatan masih diterapkan, maka sistem WFO dan WFH masih dijalankan di PPSDM Aparatur. Cara komunikasi yang paling efektif dijalankan juga masih mengandalkan *WhatsApp Group* di setiap sub bidang, sehingga koordinasi terkait kehadiran dan ketidakhadiran kepada atasan juga melalui *WhatsApp* grup atau personal *chat*. Agar membuktikan bahwa masih kurangnya komitmen pegawai di lembaga, adapun data *turnover* pegawai di PPSDM Aparatur sebagai berikut.



Sumber: Sub. Bidang Kepegawaian dan Umum PPSDM Aparatur KESDM

Gambar 1. 3 Grafik *Turnover* Pegawai

Sesuai dengan data diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur mengalami penurunan semenjak 3-5 tahun kebelakang, penurunan terendah terjadi pada tahun 2019 sebanyak 6 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf di Sub. Bidang Kepegawaian dan Umum keluarnya pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya sudah diterima kerja di lembaga lain khususnya untuk para pegawai tidak tetap (PTT), selain itu karena faktor kepentingan pribadi seperti menikah.

Dari hasil studi pendahuluan berupa wawancara dan bukti data yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya indikasi kurangnya komitmen organisasi pegawai di PPSDM Aparatur. Agar dapat menyelesaikan permasalahan tersebut dan meningkatkan komitmen organisasi maka perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang salah satunya adalah komunikasi internal. Peran komunikasi internal sangat penting dalam menciptakan komitmen organisasi yang baik untuk setiap anggota organisasi, karena dengan komunikasi internal yang baik akan berdampak pada setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dengan mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh**

Komunikasi Internal terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur”.

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari batasan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun perumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- 1) Bagaimana proses komunikasi internal yang berlangsung di Pusat Pengembangan SDM Aparatur?
- 2) Bagaimana komitmen organisasi pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur?
- 3) Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap komitmen organisasi pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur.

- 2) Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

- a. Terdeskripsikan proses komunikasi internal yang berlangsung di Pusat Pengembangan SDM Aparatur
- b. Terdeskripsikan komitmen organisasi pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur
- c. Teranalisisnya pengaruh komunikasi internal terhadap komitmen organisasi pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberi manfaat, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berarti dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai pengaruh Komunikasi Internal terhadap Komitmen Organisasi.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti dalam ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai pengaruh Komunikasi Internal terhadap Komitmen Organisasi.

b. Bagi Lembaga

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang relevan khususnya bagi pimpinan serta pegawai yang ada di Pusat Pengembangan SDM Aparatur.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi berisi rincian tentang urutan penulisan dari setiap bab dan bagian bab dalam skripsi. Dalam penulisan ini sendiri terdiri atas 5 (lima) bab. Uraian yang akan disajikan pada setiap bab sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

2. BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi uraian mengenai teori-teori relevan yang dijadikan sebagai landasan dalam penelitian ini.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan metode-metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi Desain Penelitian, Definisi Operasional, Partisipan dan Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Instrumen Penelitian, Prosedur Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

4. BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan pembahasan tentang temuan penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan teknik analisis yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

5. BAB V: SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai simpulan yang telah dibahas pada bab sebelumnya serta implikasi dan rekomendasi yang diberikan peneliti sebagai sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan lainnya.