

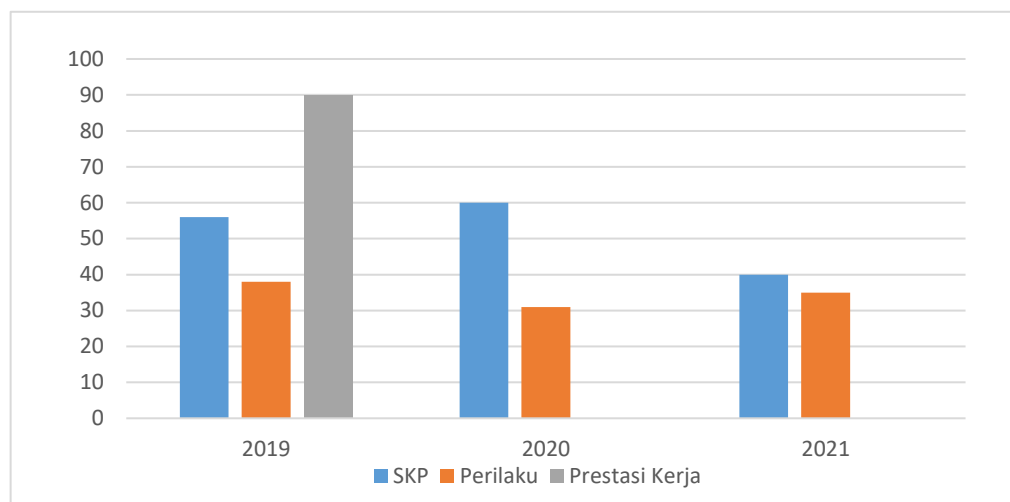
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi akan sangat tergantung kepada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi, khususnya terkait dengan kinerjanya, yaitu proses dan hasil kerja SDM organisasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Ravianto (2014:11) Pengertian efektivitas ialah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif. Namun demikian, kondisi nyata yang dialami oleh berbagai organisasi menunjukkan suatu kondisi yang berbeda, dimana kinerja SDM tidak dapat memenuhi kebutuhan atau standar kerja yang telah ditetapkan organisasi, sehingga organisasi tidak dapat mencapai target kinerjanya karena SDM organisasi tidak memenuhi target kinerjanya.

Hal ini sebagaimana dialami oleh Dinas pendidikan, dalam rentang waktu 3 bulan terhitung dari bulan oktober hingga desember 2021 peneliti melakukan studi pendahuluan di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat melalui kegiatan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Dari hasil studi pendahuluan tersebut diperoleh data laporan realisasi SKP, terhitung dari bulan oktober hingga desember 2021 hasilnya adalah sebagai berikut:



Sumber: Arsip Data Sub Bagian Kepegawaian dan Umum tahun 2019-2021

Gambar 1. 1 Laporan Realisasi SKP selama 3 tahun Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan gambar 1.1 memperlihatkan hasil dari penilaian SKP Pegawai PNS pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat khususnya di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum dari 2019 hingga 2021. Dilihat dari grafik tersebut pada tahun 2019 menunjukkan bahwa nilai capaian SKP tidak stabil. Dengan rata-rata nilai perilaku dan prestasi kerja merupakan kegiatan yang relevan dengan tugas pokok dan fungsinya. Maka dari itu kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan khususnya di sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat perlu ditingkatkan kembali sebagaimana fakta dan data yang diperoleh peneliti.

Kriteria pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai yang berdampak pada prestasi kerja pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Pada Sub bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat juga sama halnya, selalu menjalin komunikasi internal dalam suatu timnya, yang dimana setiap ada agenda harian, mingguan, maupun tahunan selalu melakukan briefing kecil atau rapat kecil untuk disampaikan hasilnya kepada kepala bidang.

Fakta yang ditemukan selama melakukan pengkajian studi pendahuluan selama bulan Oktober hingga Desember 2021 dan melalui wawancara kepada salah satu pegawai, didapati bahwa Komunikasi Internal yang ada pada Sub Bagian dan Kepegawaian Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah cukup baik, namun masih ditemukan beberapa *miss communication* di dalamnya. Meskipun dari komunikasi internal salah satu tim Sub Bagian Kepegawaian dan Umum sudah baik, tetapi jika informasi masuk kepada BKD, dan yang lainnya disampaikan dengan rancu, maka terjadilah *miss communication* disana.

Dalam hal ini, perlu adanya komunikasi internal yang baik dalam suatu organisasi, agar terciptanya kinerja yang baik di dalamnya. Jika dari kinerja pegawainya sudah memahami *jobdesc* yang dimiliki maka akan mudah dalam menyampaikan kepada rekan sejawatnya untuk mengkomunikasikan informasi yang masih kurang atau belum lengkap, sehingga tidak terjadi lagi *miss communication* di dalam suatu pekerjaan agar setiap pekerjaan yang diterima dan diberikan kepada atasan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dan sebisa mungkin para pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat perlu lebih terbuka dan aktif dalam berkomunikasi dengan rekan sejawat maupun dengan atasan agar sama-sama saling menciptakan komunikasi internal yang baik.

Komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu "*communis*" yang berarti "membuat kebersamaan" atau membuat dua kebersamaan atau lebih. Akar kata "*communis*" adalah "*communico*" yang artinya berbagi. Soyomukti (2010, hlm.55) menjelaskan, yang dimaksud berbagi komunikasi adalah pemahaman bersama antara komunikator dan komunikan melalui pertukaran pesan.

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan atasan dengan atasan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi diantara batang-batang struktur organisasi. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya. Akan selalu ada konflik dan atau hal yang dianggap tidak sesuai dalam sebuah organisasi.

Lawrence D. Brennan mendefinisikan komunikasi internal sebagai pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara vertikal dan horizontal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. (Effendi, (2005:122).

Komunikasi internal erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Yatri Indah Kusumastuti yaitu manfaat komunikasi internal salah satunya dengan komunikasi meningkatkan kinerja terhadap organisasi. (Kusumastuti 2009: 27).

Organisasi merupakan sebuah wadah untuk orang berkumpul dan bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi tidak dapat berjalan tanpa manusia di dalamnya, oleh karena itu suatu organisasi merupakan sekelompok manusia dari berbagai latar belakang berbeda baik kepribadian, pendidikan, lingkungan, status ekonomi, dan sebagainya yang disatukan dalam satu tujuan yang sama dalam suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Kast dan James E. Rosenzweig dikutip dalam Ismail Nawawi Uha (2013, hlm. 3) yang mengemukakan bahwa:

“Organisasi di definisikan sebagai sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama pula”.

Dalam setiap instansi atau organisasi komunikasi sangatlah dibutuhkan agar tidak terjadi *miss communication* antar anggota atau pegawai, interaksi yang dilakukan melalui komunikasi, baik secara verbal maupun non-verbal, baik lisan maupun tulisan agar dapat mencapai tujuan tertentu.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk lebih lanjut meneliti mengenai hal tersebut, dengan mengangkat judul: “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jabar”.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah Penelitian

1. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Adapun dalam penelitian ini dibatasi dengan batasan masalah sebagai berikut:

- 1) Substansi Penelitian di batasi pada variabel terkait “Komunikasi Internal” dan “Kinerja Pegawai”
- 2) Lokasi penelitian dibatasi pada para pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang dipaparkan di latar belakang, peneliti merumuskan permasalahan yang di uraikan kedalam bentuk-bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana proses komunikasi internal yang berlangsung di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana capaian kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
- 3) Seberapa besar pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jabar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian dan Kepegawaian Umum Dinas Pendidikan provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini diantaranya adalah :

- 1) Untuk melihat apakah ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jabar.
- 2) Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jabar.
- 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi intern terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jabar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang Manajemen SDM khususnya terkait komunikasi internal dan kinerja pegawai.
- 2) Untuk menambah koleksi dan pengetahuan serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini dapat berguna bagi organisasi khususnya mengenai penerapan perlakuan manajemen dan cara berkomunikasi secara tepat dan dapat diterima oleh pegawai yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

- 2) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini menjadi alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai komunikasi intern dan semangat kerja yang ada pada Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jabar.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk mempermudah pembaca melihat dan memahami item dalam skripsi ini, penulis menyajikan uraian dari sistematikanya sebagai berikut:

- BAB I : Pendahuluan. Bab pendahuluan ini merupakan bab perkenalan dari penelitian yang didalamnya mencakup latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penelitian.
- BAB II : Kajian Teori. Dalam bab ini berisikan landasan teori, peneliti terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian, berisi konsep-konsep dan teori-teori yang melandasi penelitian yang dilakukan, yang diperoleh dari buku dan sumber-sumber lain yang mendukung.
- BAB III : Metode Penelitian. Pada bagian ketiga ini merupakan bab yang bersifat prosedural menjelaskan tentang desain penelitian, partisipan, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.
- BAB IV : Temuan dan Pembahasan. Dalam bab ini memuat pengolahan atau analisis data beserta pembahasan atau analisis hasil temuan di lapangan dengan pemaparan dan pembahasan data yang disajikan dalam bentuk angka.
- BAB V : Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi. Pada bab terakhir ini diusulkan berdasarkan hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah dan memberikan saran yang diajukan bagi pihak terkait serta mengajukan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya.