

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam organisasi tersebut. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam organisasi untuk mencapai tujuan badan usaha atau organisasi.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang professional, berkompeten, terpercaya dan tekun. Oleh sebab itu pegawai atau tenaga kerja yang nantinya diharapkan oleh organisasi dapat memberikan kinerja yang baik untuk membantu perkembangan organisasi itu sendiri, tanpa kinerja yang baik disemua bidang dalam organisasi, keberhasilan akan suatu organisasi itu menjadi sesuatu yang sangat sulit diwujudkan atau bahkan tidak mungkin untuk diwujudkan.

Menurut Mangkunegara (2006:7), mendefinisikan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Simamora (2005:327) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik dalam jumlah maupun kualitas” Dalam mewujudkan kinerja yang baik, tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, pendidikan, komunikasi terbagi atas dua jenis yaitu komunikasi intern dan komunikasi eksetrn, serta disiplin kerja, baik itu disiplin preventif, disiplin korektif, serta disiplin progresif. Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini hanya akan membahas faktor komunikasi intern dan disiplin kerja.

Dalam kehidupan organisasi, 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. Semuanya 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 iklim kerja yang harmonis.

Komunikasi intern mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Brennan (dalam Effeny 2009:122) “Komunikasi intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan

dengan bawahan”. Komunikasi intern akan berjalan lebih baik jika faktor-faktor yang mendukung keberhasilan digunakan secara bersama-sama. Faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu: berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan badan untuk memperjelas isi pesan.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuinya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2011:824) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan/pegawai yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, karena karyawan akan senantiasa lebih serius dalam mengerjakan pekerjaannya dan menghindari berbagai kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di dalam organisasi.

Dinas kesehatan kabupaten karo adalah badan unsur pelaksana otonomi daerah dalam bidang kesehatan yang dipimpin langsung oleh seorang kepala dinas (kadin). Kepala dinas berkedudukan dibawah bupati serta bertanggung jawab langsung pada bupati melalui sekretaris daerah (sekda). Dinas kesehatan bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah sesuai dengan asas otonomi serta kewajiban pembantuan dalam bidang kesehatan di ruang lingkup daerah atau kabupaten.

Dalam observasi awal, yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karo ditemukan adanya permasalahan mengenai komunikasi misalnya seperti: hubungan antar pegawai yang masih membawa permasalahan pribadi dalam bekerja, sehingga pegawai ketika berkomunikasi dengan rekan kerjanya, pegawai tersebut terkesan memperlihatkan respon yang negatif hal ini menyebabkan hubungan antar karyawan menjadi kurang baik, permasalahan selanjutnya yakni beberapa pegawai menyatakan bahwa komunikasi intern berjalan kurang efektif disebabkan karena pimpinan lebih fokus terhadap rutinitas pekerjaan sehari-hari daripada hubungannya dengan para bawahnya yang melaksanakan pekerjaannya masing-masing.

Di dalam komunikasi internal, sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidklancaran komunikasi. Kesulitan 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. Selain itu, juga ditemukan masalah komunikasi internal yang lainnya misalnya adanya indikasi dari pimpinan yang menilai pegawai secara subjektif sehingga berdampak pada ketidaklancaran dalam proses komunikasi internal.

Fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Karo yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai diantaranya masih ada beberapa dari pegawai yang sering terlambat datang ke kantor. Hal ini disebabkan lemahnya sanksi hukuman bagi pegawai yang datang terlambat, apalagi ditambah dengan absensi sehari-hari yang digunakan masih menggunakan absensi dengan sistem yang manual, selain hal tersebut fenomena permasalahan disiplin kerja yang terjadi yakni terdapat beberapa pegawai yang pulang diluar jam kerja yang telah ditentukan dan juga masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan juga masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, dengan penerapan disiplin kepada pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti Komunikasi intern, Disiplin Kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten karo, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

“Pengaruh Komunikasi Intren dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karo”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menjadi indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Komunikasi Intren berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten karo?
2. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten karo?
3. Bagaimana Komunikasi Intren dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten karo?

1.3 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas, maka adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi Intren dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten karo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan permasalahan adalah

1. Apakah ada pengaruh Komunikasi Intren terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten karo?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten karo?

3. Apakah ada pengaruh Komunikasi Intren dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten karo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Intren terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten karo?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten karo?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Intren dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten karo?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Bagi penulis
Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan pemahaman di bidang sumber daya manusia, khususnya pengaruh komunikasi intern dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Bagi perusahaan
Sebagai tambahan informasi dan masukan kepada pihak perusahaan dalam mengambil kebijakan yang terkait.
3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan Literatur Kepustakaan bidang penelitian mengenai pengaruh komunikasi intern dan disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi yang menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sama.

