

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar belakang

Suatu organisasi dituntut untuk dapat mengatasi berbagai macam permasalahan yang timbul dalam organisasinya. Hal itu didasarkan dengan adanya kenyataan bahwa dalam suatu organisasi terdapat banyak faktor yang melatarbelakangi terjadinya berbagai macam masalah dan pada akhirnya akan memberikan hambatan dalam organisasi tersebut apabila tidak segera diselesaikan atau diatasi.

Kebijakan organisasi terhadap sumber daya manusia diharapkan bersifat menyeluruh bagi organisasi dan bersifat jangka panjang, yang merupakan sub sistem dalam kerangka manajemen organisasi. Maka pembinaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menjadi pemikir, penentu dan pelaksana bagi jalannya usaha organisasi secara berkesinambungan dengan efektif dan efisien, sebab keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan pada bagaimana pengelolaan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia ialah modal yang bisa menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan. Untuk bisa mencapai tujuan tersebut sangat diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja pegawai yang telah dilakukan bisa sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia akan sering muncul berbagai macam permasalahan salah satunya seperti kurang maksimalnya kinerja pegawai yang ada.

Menurut Goni et al (2021:330) mengatakan tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, saran dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Ada berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya disiplin kerja dan budaya organisasi serta komunikasi yang baik berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan didalam organisasi.

Di dalam organisasi terdapat rangkaian atau hubungan antar bagian komponen yang sangatlah diperlukan dalam bentuk bekerja sama secara keseluruhan. Setiap komponen organisasi merupakan sub sistem yang memiliki kemampuan sendiri untuk melengkapi sebuah organisasi. Sehingga memiliki hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Maka dari itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya

Keberhasilan dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan sangatlah penting peran dan dukungan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu pemimpin organisasi sangatlah penting dalam mengelola, memelihara dan membina sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan meningkatkan kedisiplinan, budaya organisasi, serta komunikasi yang baik yang dapat berpengaruh kepada seluruh pegawai.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang harus dilakukan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya didalam sebuah perusahaan. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam bentuk kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan senantiasa bisa baik kualitas dan kuantitasnya.

Menurut Goni et al (2021:332) menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagaimana landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

**Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan
Kabupaten Sampang 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat Masuk Kerja				Pulang Sebelum Jam Kerja				Pegawai cuti, tidak mengikuti apel, tidak melakukan presensi, dan dispensasi.
		1-30 menit	31-60 menit	61-90 menit	>90 menit	1-30 menit	31-60 menit	61-90 menit	>90 menit	
Januari	128	57	27	18	35	5	2	0	13	22
Februari	126	56	24	14	44	7	4	0	78	34
Maret	126	297	77	45	103	7	3	0	142	89

Sumber: Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kab. Sampang (2021)

Dari data tabel diatas, menunjukkan bahwa untuk ketaatan pada peraturan kerja banyak pegawai yang masih melanggar peraturan jam kerja. Masih ada pegawai yang bersikap tidak disiplin atas pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, sering pulang sebelum berakhirnya jam kerja dan absen tidak masuk, hal tersebut mengakibatkan penundaan penyelesaian tugas serta bertambahnya beban tugas bagi pegawai lain, sehingga kinerja kurang maksimal. Karyawan yang terlambat otomatis akan mengurangi intensif kehadiran yang diberikan dinas koperasi perindustrian dan perdagangan. Pegawai yang terlambat otomatis akan mengurangi TPP yang diberikan dinas. Sehingga secara tidak langsung dinas memberikan TPP dan juga potongan TPP bagi pegawai yang tidak menaati aturan.

Apriyanti dan Khurosani (2018:205) menjelaskan Perusahaan akan maju apabila kinerja karyawan sangat baik. Kinerja merupakan prestasi kerja. Penilaian kerja memainkan peran sentral dalam mengelola orang. Organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Banyak strategi yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya di antaranya dengan menjalankan disiplin kerja pegawai dan budaya organisasi agar pegawai mempunyai komunikasi yang baik dengan pimpinan yang dapat berpengaruh kepada seluruh pegawai, sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai.

Menurut Afista (2018:6) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik dan tanggung jawab yang tinggi terhadap aturan perusahaan.

Menurut Haryadi (2017:16) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnyatujuan organisasi. Para pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian para pegawai agar selalu menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik. Disiplin tidak membentuk dalam waktu yang lama salah satu proses dalam membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama-sama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Selain disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Menurut Sari et al (2017) mengemukakan bahwa : “Budaya kerja para umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang bertujuan membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan. Dalam hal ini berarti budaya kerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya kerja ini akan membentuk norma-norma juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya-sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya. Karyawan perlu bisa memahami dan mengerti budaya kerja tempat mereka bekerja karena hal itu akan dapat memberikan efek yang kuat dalam aktivitas keseharian mereka sebagai seorang karyawan.

Menurut Haqq (2018:56) budaya adalah apa yang dilakukan orang dan apa arti tindakan mereka bagi mereka. Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi atau norma yang telah berlaku,

disepaakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya yang kuat tidak terbentuk dengan sendirinya, pimpinan memegang peran penentu dalam membentuk budaya dari organisasi yang dipimpinnya. Pengendalian dan pemahaman budaya suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajemen jika ingin mencapai kinerja pegawai yang tinggi. Oleh karena itu, pemimpin juga ikut andil dalam menanamkan dan mengembangkan budaya kerja. Namun ada beberapa pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang yang belum bisa menjalankan visi dan misi organisasi atau instansi dengan cukup baik, hal itu bisa saja mempengaruhi budaya kerja yang nantinya akan berdampak terhadap pencapaian atau kinerja. Peranan kepala dinas dan juga seperangkat pegawai atau rekan kerja yang lain diperlukan guna memperdalam nilai-nilai dan norma-norma yang di anut dalam organisasi/instansi. Dan juga ada beberapa individu atau pegawai yang memiliki sikap toleransi yang kurang terhadap rekan kerja atau pegawai yang lain. Sikap tersebut bisa saja menjadikan salah seorang pegawai dengan yang lainnya cenderung mengalami penurunan dalam hal solidaritas dan juga kerja sama tim, sehingga hal tersebut bisa saja berdampak terhadap budaya kerja yang membuat kinerja atau pencapaian kerja sebuah organisasi/instansi tidak tercapai secara maksimal.

Komunikasi bertujuan untuk memberikan pengaruh yang efektif kepada seluruh anggota, agar mereka baik secara perorangan maupun secara kelompok dalam memahami nilai-nilai atau tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Komunikasi menjadi salah satu proses penting didalam organisasi, jika seorang pemimpin berhasil dalam berkomunikasi efektif dengan bawahan maka akan menjadi jaminan kesuksesan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut Istiqomah dan Suhartini (2015:90) menyebutkan komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi ber komunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Dalam hal pertukaran ini menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dua arah yang berisi elemen-elemen yang dihubungkan secara berurutan.

Komunikasi merupakan sebagai bentuk hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah yang ada. Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan pimpinan dengan anggota maupun anggota dengan anggota dalam suatu organisasi. Seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan tempat ia bekerja, tempat kerja yang baik tersebut yaitu suasana kondisi komunikasi organisasi yang baik serta efektif. Komunikasi yang berjalan dengan baik dan

kondusif akan terlihat jika terjadinya hubungan yang baik antar sesama pegawai, sedangkan sistem komunikasi yang buruk akan berpotensi menimbulkan konflik didalam organisasi karena kurangnya rasa saling memahami atau rasa saling pengertian sehingga hubungan antar personal dalam organisasi menjadi kaku. Bahkan sering terjadinya komunikasi yang buruk dalam organisasi justru dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi dan berakibat terjadinya perselisihan.

Menurut Istiqomah dan Suhartini (2013:93) unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi. Dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari diperlukan adanya komunikasi yang baik, dengan tujuan untuk dapat mengantisipasi masalah-masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi yang dapat mengancam atau merugikan baik secara moral maupun materiil pegawai serta kelangsungan hidup perusahaan.

Komunikasi yang terjalin didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, kinerja karyawan, efektivitas kerja dan lain sebagainya. Komunikasi sebagai derajat atau tingkat informasi mengenai pekerjaan yang dikirimkan perusahaan untuk anggota dan diantara anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam perusahaan adalah untuk membentuk saling pengertian sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi dan kesamaan pengalaman diantara anggota atau karyawan (Wandi dan Adha, 2019:19).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan disiplin kerja, budaya kerja dan komunikasi. Penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja. Budaya kerja adalah pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi diantara atasan terhadap bawahan sebaliknya, bawahan terhadap atasan dan menjalin hubungan dengan rekan kerja. Komunikasi yang efektif guna memperlancar komunikasi yang baik menyangkut komunikasi internal maupun komunikasi eksternal. Disiplin kerja, budaya kerja dan komunikasi di perusahaan merupakan faktor yang penting seperti manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya.

Di dinas koperasi dan perdagangan mampu membuat perencanaan serta mengkomunikasikan setiap rencana atau program yang kemudian bersinergi dengan masyarakat guna terlaksananya program yang telah direncanakan. Pentingnya komunikasi atau sosialisasi dalam hal ini adalah agar publik dapat berpartisipasi penuh dalam setiap program yang telah dibuat agar tercapainya masyarakat yang sejahtera dalam pemenuhan hak asasi manusia, sosial

dan juga ekonomi yang hingga saat ini masih jauh dari harapan. Pesan yang disampaikan dengan tatap muka atau media seperti ilmu pengetahuan, hiburan, informasi, nasihat, atau propaganda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan tersebut, maka perumusan masalah yang disampaikan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi perindustrian dan perdagangan?
2. Apakah ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi perindustrian dan perdagangan?
3. Apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap komunikasi pegawai di Dinas Koperasi perindustrian dan perdagangan?
4. Apakah ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap komunikasi pegawai di Dinas Koperasi perindustrian dan perdagangan?
5. Apakah ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi perindustrian dan perdagangan?
6. Apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi perindustrian dan perdagangan melalui komunikasi?
7. Apakah ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi perindustrian dan perdagangan melalui komunikasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kedisiplinan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap budaya kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja
6. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja melalui komunikasi
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui komunikasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan yang positif bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan

Kab. Sampang. Serta dapat menjadi acuan evaluasi untuk berbagai faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan dinas.

2. Bagi umum

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi peneliti lain yang membahas tentang masalah ini.