BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan atau visi misi yang telah ditentukan. Selain itu sumber daya manusia pada sebuah organisasi juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan organisasi tersebut dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia (pegawai) yang bekerja didalamnya. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap masyarakat secara optimal.

Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta memiliki keinginan untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu instansi. Keberhasilan suatu instansi tergantung dari kinerja individu

(pegawai) atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi artinya bahwa perilaku dan sikap anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan salah satunya adalah terjadinya kesalahan dalam komunikasi, seperti komunikasi sesama pegawai dan komunikasi antara bawahan dengan pimpinan sehingga produktivitas kerja pun tidak tercapai, Peristiwa ini sering terjadi dimana bawahan salah dalam memahami instruksi pimpinan sehingga membuat instruksi menjadi lambat dan memakan waktu yang kesemuanya itu dapat merugikan pelayanan masyarakat. Sudah selayaknya bagi suatu instansi terus berusaha meningkatkan produktivitas pegawai didalam proses komunikasi guna untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Kondisi ini akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja yang tinggi sehingga tujuan didalam instansi pun dapat dicapai.

Selain komunikasi terdapat juga beberapa hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya budaya kerja, dimana budaya kerja tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama antara sesama pegawai dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menjalankan aktivitas sehari – hari . Dengan kata lain, budaya kerja akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan yang dapat difungsikan sebagai aturan yang meningkatkan kinerja para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai bentuk peraturan dan ketentuan

organisasi. Proses pembentukan budaya kerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan sumber daya manusia professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa merupakan instansi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan urusan pemerintahan Kota Langsa dibidang pendidikan dan kebudayaan. Berdasarkan pada visi dan misi yang terdapat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa setiap pegawai pastinya dituntut untuk memiliki kinerja yang baik pada instansi mereka, diantaranya mengenai komunikasi, budaya kerja serta kinerja pegawainya, terkait dengan komunikasi, setelah dilakukannya wawancara terhadap 5 pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota langsa, 5 pegawai tersebut mengatakan bahwa Komunikasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota langsa perlu ditingkatkan lagi khususnya komunikasi antara sesama pegawai dan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan yang menyebabkan terjadinya kesalahan dalam komunikasi dan terjadi bad respon antara atasan dan bawahan yang kesemuanya itu dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai.

Selain itu dari hasil wawancara juga diperoleh informasi bahwa budaya kerja yang terdapat pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Langsa masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi, khususnya budaya kerja yang memiliki kepedulian antara sesama pegawai, dan hal lain yang berkaitan dengan budaya kerja adalah kurangnnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang sifatnya berkelompok dan kerja sama saat memiliki waktu luang, yang kesemuanya itu dapat mengurangi rasa kebersamaan dan kekeluargaan antara

sesama pegawai dan berakibat turunnya kinerja pegawai, padahal kerja sama seperti ini sangat dibutuhkan didalam instansi pemerintahan. Komunikasi dan budaya kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya.

Mengingat pentingnya peranan komunikasi dan budaya kerja dalam meningkatkan hasil kerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **"Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kondisi yang telah dibahas tersebut, maka rumusan masalah dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi dan budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa ?
2. Apakah komunikasi dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota langsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota langsa.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Manfaat praktis, dapat menjadi masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota langsa dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
2. Manfaat akademis, dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian khususnya yang berkaitan dengan MSDM diluar penelitian ini.