

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era pembangunan yang sedang berlangsung di Indonesia dewasa ini, terlihat tugas bagi semua pihak yang turut terlibat dalam pembangunan, semakin meningkat dan semakin berat. Dikalangan organisasi-organisasi pemerintah baik tingkat pusat maupun tingkat daerah, semakin terasa perlunya penyelesaian tugas umum pemerintahan dan tugas pembangunan dengan cepat, berdaya guna dan berhasil guna. Terlebih lagi dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 12 Tahun 2008 Tentang perubahan kedua atas Undang-Undang No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahn Daerah (Otonomi Daerah), yang banyak menuntut kesiapan dalam menyiapkan Sumber Daya Manusianya.

Pegawai sebagai tenaga pelaksana yang merupakan unsur terpenting dan memegang peranan penting dalam kehidupan organisasi, perlu mendapat perhatian khusus dari organisasi. Hal tersebut dikarenakan semua sumber dana, daya, sarana dan prasarana kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi hanya menjadi bermanfaat apabila dikelola oleh manusia. Kenyataan tersebut terlihat pada berbagai jenis organisasi, baik yang bergerak dibidang adminitrasi negara, adminitrasi niaga maupun organisasi nirlaba.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditunjang oleh Kinerja para pegawainya. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerja sama yang baik antar komponen didalamnya. Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang akan dicapai.

Untuk itu diperlukan sekali komunikasi yang baik antar anggota didalamnya, peran komunikasi dalam suatu organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan.

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian Ketenagaan Dinas Peternakan Jombang, menyatakan bahwa sekarang ini kinerja dari pegawai yang ada di Dinas Peternakan Jombang belum optimal, hal ini diidentifikasi bahwa terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tupoksi mereka sesuai dengan arahan dari atasannya, terutama menyangkut kegiatan masing-masing Sub Bagian dan para Seksi baik kegiatan internal maupun eksternal. Penurunan kinerja Dinas Peternakan Jombang terlihat dari hasil observasi awal, terindikasi beberapa masalah kinerja pegawai yang dilanggar oleh para pegawai di Dinas Peternakan Jombang antara lain kurangnya sebuah kesadaran diri disetiap pegawai terhadap

tanggung jawab mereka seperti sikap yang kurang jujur dalam melakukan pekerjaan, tidak taat pada peraturan dengan meninggalkan kantor saat jam kerja, pegawai kurang disiplin terutama saat jam kerja, dan fasilitas kinerja yang kurang memadai membuat hambatan bagi pegawai. Sehingga para pegawai didalam kinerjanya sangat kurang, kurang loyal terhadap instansi. Selain itu ketaifitas pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang untuk menyelesaikan pekerjaan juga kurang, serta kurang memiliki sopan santun, beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan belum mampu mencapai sasaran kerja.(sumber Pengamatan dengan beberapa pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, 13 Juli 2021)

Penurunan kinerja pegawai Dinas Peternakan Jombang diduga disebabkan permasalahan komunikasi internal. Berdasarkan pengamatan penulis komunikasi yang sering digunakan pada Dinas Peternakan Jombang yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horisontal dan komunikasi diagonal. Fenomena yang terjadi dalam komunikasi vertikal terlihat dari Pimpinan bagian lebih banyak bekerja sendiri dan kurang menjalin hubungan kerja dengan para pegawainya. Oleh sebab itu hubungan Pimpinan dengan para pegawainya menjadi kurang harmonis sehingga Pimpinan kurang mampu membangun Kinerja para pegawainya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Komunikasi yang tidak baik dan tidak optimal antara staf pegawai, dan banyaknya masalah yang timbul dari tidak efektifnya komunikasi, salah satu penyebabnya gagal komunikasi adalah kuatnya dugaan

atau prasangka dan kurang lengkapnya informasi yang diterima tentang sesuatu tugas. Pimpinan bagian juga kurang memberi teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, selain itu pegawai tidak secara rutin menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada bapak Pimpinan.

Fenomena komunikasi horizontal antara lain terlihat dari kurangnya pegawai melakukan interaksi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya penyampaian informasi penting kepada pegawai lain serta kurang berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan. Selain itu permasalahan juga terjadi dalam komunikasi diagonal antara lain : pegawai kurang menyampaikan keluhan kepada pegawai bagian mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan kurang terjalin dengan pihak luar terkait peternakan di Kabupaten Jombang

Menurut Effendy (2012) komunikasi internal adalah Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan/jawatan tersebut lengkap dengan terstruktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan horizontal dan vertikal didalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (organisasi dan manajemen), dengan Kinerja yang tinggi pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi dengan baik, sebaliknya apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangatnya akan turun karena pegawai

merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap pimpinan.

Dengan demikian komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan Kinerja pegawai sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Wursanto (2012:269) lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan - hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Dalam penelitian ini lebih menekankan variabel lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja (Taiwo, 2012)

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai Komunikasi Vertikal, Komunikasi Horizontal, komunikasi Diagonal dan Kinerja pegawai di Kantor Dinas Peternakan Jombang. Maka dari itu penulis akan mengadakan penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahannya, yaitu;

Apakah komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Peternakan Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Peternakan Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a) **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal komunikasi internal terhadap kinerja.

b) **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam penyelenggaraan komunikasi internal guna kelancaran pekerjaan bagi pimpinan serta pegawai Dinas Peternakan Jombang untuk memperbaiki, membina dan mengembangkan institusinya (misalnya, Kinerja pegawai, transformasi informasi dan sebagai bagian untuk menjembatani kesenjangan antar pegawai).