BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pokok yang memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan serta kelangsungan hidup suatu organisasi. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menjadi hal yang paling penting bagi kesuksesan organisasi di masa mendatang. Hal ini tentunya menjadi bahan acuan bagi setiap instansi pemerintah maupun swasta untuk memajukan perusahaannya. Menurut Samsudin (2009:22), sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja pegawai karena jika kinerja pegawai baik maka akan berdampak baik pula bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu pegawai harus bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya tergantung pada keahlian dan kemampuan komunitas para pegawai yang membentuknya. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan kelemahan pegawainya dengan cara meminimalkan kelemahan mereka, efektivitas organisasi bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan. Karena alasan inilah maka pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat

penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2009:9), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keefisienan kinerja memberikan manfaat di dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga kinerja merupakan salah satu faktor pendukung terhadap keberhasilan pegawai di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai yang disertai dengan adanya tanggung jawab pemimpin di dalam memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik sehingga permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat terselesaikan.

Menurut Keith Dafis dalam Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya. Dan salah satunya yang harus di perhatiakan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu bentuk interaksi yang mempunyai peranan sangat penting dalam mempengaruhi hubungan-hubungan dalam suatu organisasi. komunikasi merupakan faktor yang mutlak harus ada dalam hubungan-hubungan kerja sama suatu organisasi. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai jika komunikasi kurang lancar, atau dapat dikatakan bahwa suatu kerja sama tidak akan berjalan jika tidak ada komunikasi. Melihat begitu pentingnya fungsi komunikasi bagi perkembangan suatu perusahaan maka merupakan tanggung jawab semua anggota perusahaan untuk memelihara dan mengembangkan suatu komunikasi yang efektif dan efisien karena komunikasi merupakan suatu pengikat bagi orang-orang dalam perusahaan.

Menurut Zelko dalam Muhammad (2014:66), komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi sesama pegawai yang sama tingkatnya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo yaitu sebagai salah satu organisasi/perangkat daerah untuk membantu Pemerintah Provinsi Gorontalo dalam Bidang Perencanaan dan Pengendalian Program Pembangunan Daerah Provinsi Gorontalo, Dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka tugas desentralisasi dan dekonsentrasi dibidang Perencanaan dan Pembangunan Daerah. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 25 tahun 2008.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa dilokasi penelitian yakni di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo yaitu realisasi capaian belum sesuai dengan target kinerja, kinerja dalam beberapa tahun makin menurun, masih ada pekerjaan pegawai yang belum terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan.

Hasil capaian kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Gorontalo secara umum, menunjukan bahwa :

Tabel 1.1 Capaian Presentase Program BAPPEDA Provinsi Gorontalo Secara Umum

No	Bidang	Tahun		
		2012	**2013**	**2014**
1	Bidang Perencanaan Ekonomi dan Industri	**90 %**	**90 %**	**85 %**
2	Bidang Perencanaan Sosial Budaya, Pemerintahan dan Kependudukan	**95 %**	**90 %**	**90 %**
3	Bidang Perencanaan Budaya, SDA dan Lingkungan Hidup	**85 %**	**95 %**	**90 %**
4	Bidang Data dan Analisa Program	**95 %**	**95 %**	**85 %**

Sumber : BAPPEDA Provinsi Gorontalo

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Gorontalo, bahwa kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami perubahan yaitu dari 3 tahun terakhir yakni dari tahun 2012 mengalami kenaikan namun pada tahun 2014 mengalami penurunan kinerja. Untuk mencapai efektivitas kerja yang diinginkan pegawai harus menaati serta menjalankan fungsi dan tugas yang telah diberikan, serta peran atasan juga sangat berperan penting terhadap kinerja pegawai oleh karena itu dibutuhkan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan serta sesama karyawan dengan memberikan arahan sehingga

mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya demi kemajuan bersama. Namun dengan melihat semakin canggihnya teknologi saat ini sangat berdampak bagi komunikasi antara anggota organisasi tersebut karena dengan adanya teknologi bisa saja komunikasi yang terjadi antara atasan dan para pegawai dapat terjadi hanya melalui teknologi tanpa berinteraksi secara langsung sehingga para pegawai tidak sepenuhnya dapat memahami atau menerima arahan maupun masukan dari atasan sehingga itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk itulah perlu menciptakan lingkungan kerja yang membutuhkan komunikasi terbuka, karena komunikasi merupakan suatu proses penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan beberapa permasalah yang dihadapi diatas maka komunikasi internal yang kurang baik antara atasan dan pegawai, serta pegawai sesama pegawai berdampak pada kinerja. Dengan demikian, penulis merasa tertarik melakukan penelitian tentang "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo"

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Realisasi capaian belum sesuai dengan target kinerja
2. Kinerja dalam beberapa tahun makin menurun
3. Masih ada pekerjaan pegawai yang belum terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan
4. Masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan

13 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian

ini dapat dirumuskan sebagai berikut : ”Seberapa besar pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo.”

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penilitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya komunikasi internal terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para aparat kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo