

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi harus mempunyai sumber daya yang berkualitas dan baik. Sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, namun harus dilihat sebagai satu kesatuan yang baik dan berkualitas dalam membentuk sebuah sinergi. Keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting bagi organisasi karena sumber daya manusia berperan dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara produktif, efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu suatu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi organisasi.

Di sebuah organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk atau arahan kepada sesama pegawai yang lebih berpengalaman mengenai pelaksanaan.

Selain komunikasi dalam suatu organisasi, pegawai tidak terlepas dari kedisiplinan yang merupakan faktor pendorong dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil yang memuaskan, oleh karena itu jika pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi juga. Begitu juga sebaliknya pegawai yang tidak disiplin mengakibatkan pekerjaan dapat tertunda atau selesai tidak tepat waktu sehingga menghasilkan kinerja yang buruk.

Dalam pencapaian tujuan membutuhkan komunikasi dan kedisiplinan yang efektif. Salah satu tantangan komunikasi adalah bagaimana menyampaikan informasi ke semua bagian organisasi serta menerima informasi dari semua organisasi, kerja sama yang baik antara sesama pegawai sangatlah dibutuhkan baik dalam pemberian perintah ataupun dalam bermusyawarah. Suatu hubungan yang tercipta di dalam organisasi antara sesama pegawai sangat mempengaruhi suatu kinerja.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap pegawai di instansi atau organisasi manapun karena kinerja adalah salah satu gambaran tentang

pekerjaan seseorang atau sekelompok orang dalam instansi atau organisasi yang telah mendapatkan hasilnya dengan baik. Kinerja yang baik, tidak lepas dari peran masing-masing pegawainya. Seorang pegawai harus dapat bekerja secara optimal hal ini bisa diukur dalam kinerja pegawai tersebut. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk mampu bersaing di era teknologi informasi saat ini. Kinerja pegawai dianggap sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada pegawai.

Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan adalah sebuah bagian dari Kementerian Pertahanan Republik Indonesia yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang perundang undangan, sedangkan untuk Kementerian Pertahanan Republik Indonesia itu sendiri merupakan Kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pertahanan.

Berdasarkan pengamatan penelitian dan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan, mengatakan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal. Karena ada beberapa pegawai yang menjalankan tugas kurang sesuai dengan apa yang diinginkan instansi yang diakibatkan oleh komunikasi yang gagal seperti penyampaian yang kurang jelas sehingga informasi yang diterima tidak tersampaikan dengan baik, jarang nya pegawai untuk bertukar pendapat dengan sesama rekan kerja, pemberian informasi yang kurang jelas sehingga rekan kerja tidak setuju dengan apa yang disampaikan, dan masih ada beberapa pegawai yang tidak menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja . Hal ini menyebabkan hasil kerja yang belum maksimal.

Selain komunikasi, yang mempengaruhi kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan belum maksimal yaitu disiplin kerja, masih terdapat pegawai yang indisipliner dalam bekerja, ditandai dengan adanya masalah-masalah seperti, adanya pegawai pulang dan datang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai SOP, dan adanya pegawai tidak masuk tanpa keterangan sehingga mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal.

**Tabel 1. 1 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah pegawai</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Keterlambatan</b>	<b>Ketidakhadiran</b>
Januari	50	26	3	1
Februari	50	26	2	1
Maret	50	26	3	2
April	50	26	4	3
Mei	50	26	4	2
Juni	50	26	5	4
<b>Total</b>		<b>156</b>	<b>21</b>	<b>13</b>

Sumber : Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan di Jakarta Pusat

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama 6 bulan terdapat pegawai tidak hadir yang paling banyak terjadi yaitu pada bulan Juni 2021. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai sangat mengganggu pekerjaan, yang dapat mengakibatkan banyak kegiatan atau pekerjaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan Di Jakarta Pusat*”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan Di Jakarta Pusat ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan Di Jakarta Pusat ?
3. Apakah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan Di Jakarta Pusat ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian adalah:

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu memberikan informasi tambahan bagi Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan Di Jakarta Pusat terutama dalam hal yang berkaitan dengan komunikasi dan disiplin kerja, sehingga bisa digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan Di Jakarta Pusat.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengembangan pengetahuan dan menambah literatur kepustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya di bidang penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan Di Jakarta Pusat.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan memperluas pengetahuan si penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja, dan

kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan Di Jakarta Pusat.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas maka penulis membatasi masalah yang ada dikarenakan penulis memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga, dan biaya, maka penulis hanya meneliti dan membahas mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Peraturan Perundang Undangan Setjen Kemhan Di Jakarta Pusat.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran pokok tentang penulisan skripsi ini, maka di kemukakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori, mengenai teori komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

#### **BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, pengujian, dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap berguna.