

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau organisasi. Sumber daya manusia sebagai ujung tombak keberhasilan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya karena hampir di setiap kegiatan yang ada didalam organisasi menggunakan tenaga kerja. Sumber daya manusia mempunyai perasaan, pikiran dan kebutuhan yang berbeda-beda. Maka dari itu organisasi sangat perlu memperhatikan keadaan tersebut mengingat sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, kondisi kerja yang nyaman mampu mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal (Astuti, dkk, 2020:1)

Untuk mencapai kemajuan usaha faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting. Karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha maka diperlukan integritas dan disiplin kerja yang tinggi. Seorang yang memiliki integritas bisa menjalankan sesuatu dengan baik, Jika seseorang tidak memiliki integritas, maka yang ada dalam dirinya hanya kebimbangan dan rasa tidak percaya diri. Dengan meningkatkan integritas, maka pegawai dapat

mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, dan dapat meningkatkan kinerja kerja. Namun disamping itu banyak kejadian disekitar kita mengenai pemamfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling besardari kinerja kerja banyak diabaikan bahkan sengaja dilanggar. Melalui integritas yang tinggi maka kerja kerja pegawai dapat ditingkatkan, karena pada prinsipnya integritas akan mempengaruhi kinerja. Sehingga munculnya permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat kinerja kerja pegawai tidak jarang terjadi karena kelalaian pegawai sendiri dalam menggunakan jam kerjanya untuk mengobrol, duduk – duduk, atai izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya.

Capaian kemajuan usaha faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting. Karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha maka diperlukan integritas yang tinggi. Seorang yang memiliki integritas bisa menjalankan sesuatu dengan baik, Jika seseorang tidak memiliki integritas, maka yang ada dalam dirinya hanya kebimbangan dan rasa tidak percaya diri. Dengan meningkatkan integritas, maka pegawai dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, dan dapat meningkatkan kinerja kerja. Namun disamping itu banyak kejadian disekitar kita mengenai pemamfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling besardari kinerja kerja banyak diabaikan bahkan sengaja dilanggar. Melalui integritas yang tinggi maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan, karena pada prinsipnya integritas akan mempengaruhi kinerja.

Sehingga munculnya permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat kinerja kerja pegawai tidak jarang terjadi karena kelalaian pegawai sendiri dalam menggunakan jam kerjanya untuk mengobrol, duduk-duduk, atau izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya (Stephen Robbins, 2020:75).

Tabel 1.1
Data Fenomena Integritas Pegawai Izin Keluar Kantor Dinas
Lingkungan Hidup Pegawai Demak

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Izin Keluar Kantor
Januari	190	5 pegawai
Februari	190	3 pegawai
Maret	190	4 Pegawai
April	190	3 Pegawai
Mei	190	4 Pegawai

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Pegawai Demak, 2022

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari, disekolah, lingkungan kampus, tempat kerja, atau dimanapun. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi atau institusi pemerintah dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dapat menghambat segalanya. Kerja sama dalam berkomunikasi sangat penting

artinya bagi manusia, jelas tanpa komunikasi sangat penting artinya bagi manusia, jelas tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan saling tukar pengalaman dan pemikirannya, peradaban dan kebudayaan, perkembangan organisasi serta kemajuan teknologi. Hubungan yang baik dengan eksternal dimulai dengan hubungan internal yang baik.

Hubungan internal pada umumnya adalah membina hubungan baik dengan pegawai yang merupakan suatu perbuatan yang dinamis dalam suatu organisasi atau institusi pemerintahan. Hal ini dilakukan mengingat salah satu inti kekuatan institusi pemerintahan dan organisasi adalah sumber daya manusia yang professional, penuh kreatifitas dan siap menghadapi tantangan masa depan. Komunikasi internal merupakan tugas seorang humas, Seorang humas harus bisa menjalin komunikasi internal yang baik dengan para pegawai dapat meningkatkan kinerja pada pegawai. Pegawai ini merupakan asset yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Pegawai itu sendiri dalam prakteknya sangat terkait dengan status dan kedudukan antara satu dengan yang lainnya yang memiliki perbedaan cukup mencolok, misalnya dapat dilihat pada tingkat kemampuan, pengalaman, pangkat gaji, pendidikan usia, dan sebagainya. Melihat adanya perbedaan-perbedaan status dan kedudukan pada masing masing individu tersebut, maka komunikasi para pegawai seperti pihak pimpinan dalam memberikan instruksi, perintah tugas dan saluran informasi suatu pekerjaan atau sebaliknya pihak pekerja sebagai bawahan dalam

melaksanakan kewajiban tugas-tugasnya, termasuk memberikan laporan hasil pekerjaan dan sumbang saran kepada organisasi atau instansi sangat penting.

Berdasarkan data ditemukan permasalahan mengenai komunikasi internal adalah mengenai keterbukaan dalam memberikan pengalaman kerja kepada rekan kerja masih kurang optimal, hal ini menunjukkan komunikasi internal masih kurang terbuka misalnya dalam hal terbuka dalam menularkan pengalaman kerjanya kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak. Fenomena lainnya adalah intensitas rapat dan jumlah peserta yang dilakukan pada Dinas sehingga diindikasikan belum mampu mengoptimalkan komunikasi interpersonal.

Tabel 1.2
Fenomena Komunikasi Internal Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak

Bulan	Intensitas Rapat Kerja	Jumlah Peserta Rapat	Jumlah Peserta tidak Hadir
Januari	1 kali pertemuan	29	4
Februari	3 kali pertemuan	75	3
Maret	2 kali pertemuan	45	5
April	1 kali pertemuan	39	4
Mei	1 kali pertemuan	37	2

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak, 2022.

Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu organisasi, sehingga dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Dalam menampilkan karakteristik tersebut anggota organisasi dituntut untuk menaati

kebijakan organisasi dalam mencapai hasil yang kondusif. Anggota organisasi membutuhkan partisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya organisasi. Perilaku anggota organisasi sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan realitas organisasi. Sebagian realitas organisasi ditentukan oleh simbol-simbol dan identitas anggota organisasi. Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggaan serta efektifitas dalam berkerja. Efektifitas yang terbentuk secara solid di dalam organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga akan membentuk citra baik organisasi. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai organisasi yang dipegang dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti serta semakin besar komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya. Budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh terhadap sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya organisasi lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya pegawai yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan mencerminkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya.

Fenomena budaya organisasi pada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak masih kurang memuaskan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai budaya organisasi dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai budaya organisasi dari pegawai kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.3:

Tabel 1.3
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Budaya Organisasi di pada Dinas
Lingkungan Hidup Kabupaten Demak

No	Indikator	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Dalam Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Inovasi pengambilan resiko	60,0	40,0	30	100
2	Perhatian terhadap detail	23,3	76,7	30	100
3	Orientasi terhadap hasil	66,7	33,3	30	100
4	Orientasi terhadap manusia	43,3	56,7	30	100
5	Orientasi terhadap Tim	70,0	30,0	30	100
6	Keagresifan	26,7	73,3	30	100
7	Stabilitas	23,3	76,7	30	100

Sumber: Pra-Survey Mengenai Budaya Organisasi di pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa kondisi budaya organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak secara keseluruhan masih kurang optimal dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak pada perhatian pada setiap detail, keagresifan dan stabilitas. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak masih kurang dalam perhatian terhadap detail pekerjaan, keagresifan, dan stabilitas dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adanya *research gap* antara penelitian penelitian antara lain Adanya *research gap* antara penelitian I Gusti Agung Mas, Yuni Astuti, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2020) menyatakan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sitti Nurrachmah (2017) Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Industri Jasa Keuangan di Bandung menyatakan komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai mengenai keterbukaan dalam memberikan pengalaman kerja kepada rekan kerja masih kurang optimal, hal ini menunjukkan komunikasi internal masih kurang terbuka misalnya dalam hal terbuka dalam menularkan pengalamannya kerja serta adanya kesenjangan ketidakhadiran dalam pelaksanaan rapat kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak.

Made Dyah Ayu Pranita, Ida Ayu Made Sasmita Dewi (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Berbeda dengan Darwin HS, Andala Rama Putra, V. Saptarini V. Saptarini (2018) menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Damar Tedja Sukmana, Indarto (2018) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan kinerja anggota. Berbeda dengan Lela Indria Pratiwi (2020) menyatakan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Made Dyah Ayu Pranita, Ida Ayu Made Sasmita Dewi (2020) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Kristina Munthe dan Ermina Tiorida, (2018) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sarah Sucia Ramadhani, Eeng Ahman, Syamsul Hadi Senen (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. Berbeda dengan Finaltri Windrawati, Arief Purwanto, Nasharuddin Mas (2020) yang menyatakan hasil budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sarah Sucia Ramadhani, Eeng Ahman, Syamsul Hadi Senen (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasas L Pathiranage (2019) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.2. Perumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak adalah sebagai berikut :

- a. permasalahan Integritas yang dapat menghambat kinerja kerja pegawai tidak jarang terjadi karena kelalaian pegawai sendiri dalam menggunakan jam kerjanya untuk mengobrol, duduk – duduk, atau izin keluar kantor

untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya (Data Izin Keluar Kantor pada Tabel 1.1.)

- b. Komunikasi Internal diindikasikan dari intensitas rapat dirasa masih kurang, serta masih adanya peserta yang tidak hadir (Data tabel 1.2.), hal tersebut dapat memicu kurangnya komunikasi seperti pelaksanaan tugas, penyelesaian tugas sehingga mampu menurunkan kinerja pegawai karena kurang berjalannya komunikasi baik atasan maupun pada bawahan.
- c. organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang belum memberikan perhatian terhadap tugas pekerjaan serta keagresifan dalam melaksanakan tugas. (Tabel 1.3)

Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh integritas terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak?

- 1.2.6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak?
- 1.2.7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini untuk :

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh integritas terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak.
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak.
- 1.3.3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak.
- 1.3.4. Untuk menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak.
- 1.3.5. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak.
- 1.3.6. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak.
- 1.3.7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak.

1.4. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

- 1.4.1. Manfaat Teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai integritas, komunikasi internal, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
- 1.4.2. Manfaat Praktis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap para pegawai atau Pemerintah Kabupaten Demak.

