

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat

mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah menyelenggarakan pengkajian bahan kajian teknis bidang pelayanan pendapatan, menyelenggarakan sebagian tugas teknis operasional badan yang merupakan urusan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat di Bidang Pelayanan Pendapatan, meliputi aspek pendataan dan penetapan, penerimaan dan penagihan, serta menyelenggarakan pelayanan administrasi dan pelayanan publik sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Se-Priangan Timur. Diklat dapat menambah nilai pada organisasi dan menghubungkan strategi pelatihan pada tujuan dan strategi bisnis organisasional. Pelatihan strategis berfokus pada usaha pengembangan kompetensi, nilai dan keunggulan kompetitif organisasi. Dalam hal ini intervensi pelatihan dan pembelajaran harus didasarkan pada rencana strategis organisasional dan usaha perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Diklat berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Cara lain dalam meningkatkan kinerja adalah melalui komunikasi organisasi. Organisasi harus sensitif terhadap apa yang diinginkan pegawai. Dengan komunikasi efektif diharapkan organisasi bisa mendapatkan informasi yang akurat tentang keinginan dan kebutuhan pegawai, sehingga informasi yang diperoleh dapat dipertimbangkan dan direalisasikan keputusannya pada pegawai. Organisasi dapat memberikan dorongan pada pegawai melalui keterlibatan supervisor dalam pengawasan operasional kerja. Selain pegawai akan merasa dihargai dan diakui kinerjanya, mereka juga dapat bekerja lebih fokus dan

kesalahan dalam operasional kerja dapat diminimalisir. Sehingga dengan komunikasi efektif diharapkan terjadi hubungan timbal balik antara pegawai dengan organisasi yang nantinya akan berdampak pada membaiknya hasil kinerja pegawai. Adanya partisipasi pegawai melalui pemberian ide, pendapat, atau saran dalam penyelesaian masalah kerja merupakan cara efektif dalam berkomunikasi. Ketika manajer mendengarkan dan menunjukkan pemahaman pada pegawai, mereka akan mengerti bahwa mereka dihargai selayaknya rekan bisnis. Tindakan manajer yang sederhana dengan mendengarkan dan memberi umpan balik kepada karyawan akan membangkitkan semangat kerja dan berpikir kreatif (Mangkuprawira, 2009: 75).

Komunikasi organisasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Desy Ernika, 2016: 99). Komunikasi organisasi secara parsial merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Shinta Vesmagita, 2015: 37).

Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Se-Priangan Timur tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan diperlukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditujukan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien.

Pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Se-Priangan Timur belum optimal menerapkan materi yang diajarkan pada saat pendidikan dan pelatihan (diklat) pada pekerjaannya dan evaluasi diklat yang dilaksanakan oleh Badan Pendapatan Daerah. Evaluasi pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendidikan dan pelatihan telah mencapai tujuan. Selain evaluasi, anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melakukan pengembangan aparatur khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral dan etika. Perubahan orientasi dan fokus yang harus dilakukan organisasi sebagai respons terhadap tuntutan pihak berkepentingan (stakeholders) yang terdiri dari penerima bantuan, karyawan, masyarakat, dan Pemerintah. Dimana kinerja dengan pencapaian yang optimum sangat dibutuhkan.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan disiplin kerja pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Se-Priangan Timur dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan organisasi dalam meningkatkan pelayanannya. Pengetahuan, keterampilan dan disiplin pegawai merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh pegawai agar memahami bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan organisasi.

Penelitian ini dibuat untuk meneliti hal tersebut, yaitu diklat, komunikasi organisasi dan disiplin pegawai. Sejauhmana pengaruh diklat, komunikasi organisasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Se-Priangan Timur.

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui sejauhmana pengaruh diklat, komunikasi organisasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Se-Priangan Timur. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Diklat, Komunikasi Organisasi dan Disiplin pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus Pada Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah se Priangan Timur)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah se Priangan Timur masih belum berjalan secara optimal.
2. Kualitas pegawai sangatlah penting, namun di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah se Priangan Timur masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
3. Kedisiplinan pegawai sangatlah penting bagi pengembangan pegawai, sementara di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah se Priangan Timur kedisiplinan masih perlu untuk ditingkatkan.
4. Kurangnya koordinasi antar bidang dalam Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah se Priangan Timur.
5. Tidak Semua peserta pendidikan dan pelatihan melaksanakan materi pendidikan dan pelatihan dalam pekerjaannya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Diklat, komunikasi organisasi dan disiplin pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah se Priangan Timur.
2. Pengaruh Diklat, komunikasi organisasi dan disiplin pegawai secara simultan

terhadap kinerja pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah se Priangan Timur.

3. Faktor mana yang paling memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah se Priangan Timur.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, dan teori organisasi khususnya yang berkaitan dengan perilaku individu dalam organisasi. Temuan – temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoritik, atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori yang selama ini telah terakumulasi, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif.

Sedangkan aspek praktis dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan keilmuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Pengaruh Diklat, Komunikasi Organisasi dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai akan memberikan manfaat :

1. Bagi Institusi

Bagi Universitas Siliwangi Tasikmalaya diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar masukan untuk melakukan pengembangan lembaga selanjutnya.

2. Bagi Program Pasca Sarjana

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kepustakaan dalam pengembangan dan inovasi ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh Diklat, Komunikasi Organisasi dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat memberikan tambahan referensi terutama penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Diklat, Komunikasi Organisasi dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada pegawai di Lingkup Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah se Priangan Timur. Penelitian ini dimulai dan direncanakan selama kurang lebih 5 (lima) bulan dengan rencana kegiatan penelitian sebagaimana tercantum dalam lampiran.